

Boletim do Trabalho e Emprego

26

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho
Edição: Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 15,29

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 26	P. 2019-2200	15-JULHO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	2021
Organizações do trabalho	2179
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Revisão global	2021
— CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Revisão global	2038
— CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	2057
— AE entre a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., e o Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil	2111
— AE entre a NSI — Serviços de Limpeza, L. ^{da} , e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas	2135
— AE entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta de Papel, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global	2137
— CCT entre a APED — Assoc. de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Rectificação	2179

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— ATE — Assoc. dos Trabalhadores da Educação — Alteração	2179
--	------

II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Médicos da Zona Sul	2180
— SIPE — Sind. Independente de Professores e Educadores	2181
— ASFIC/PJ — Assoc. Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária	2187
— Sind. dos Trabalhadores da Ind. Vidreira	2187

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Assoc. de Comerciantes Revendedores de Lotaria do Dist. de Lisboa, que passa a denominar-se Assoc. Nacional de Comerciantes Revendedores de Lotaria — Alteração	2188
— Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos — APAC — Alteração	2193

II — Corpos gerentes:

— Assoc. dos Hotéis do Norte de Portugal	2196
— Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP)	2196

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores das Empresas do Sector Bancário — Alteração	2197
--	------

II — Identificação:

— SSGP — Vidro Automóvel, S. A.	2200
— Banco Comercial Português	2200



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

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

O presente CCT actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^{os} 23, de 22 de Junho de 1998, 24, de 29 de Junho de 1999, 26, de 15 de Julho de 2000, 27, de 22 de Julho de 2001, 27, de 22 de Julho de 2002, e 30, de 15 de Agosto de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e alteração do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas

na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 15820) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 9 empresas e 850 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

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

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

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

8 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Maio de 2004.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

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

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

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

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

- a) Regulamento interno, ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

Cláusula 4.^a

Período experimental

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

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

se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental é de 15 dias.

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

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

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

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

Cláusula 6.^a

Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório, ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável, como, por exemplo, a substituição de outro trabalhador, é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 7.^a

Categories profissionais

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

Cláusula 8.^a

Promoções

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

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

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

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

Competência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas;
Antiguidade.

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

Cláusula 9.^a

Quadros de pessoal

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

bem como da última promoção, categoria actual e remuneração.

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

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

CAPÍTULO III

Retribuição mínima do trabalhador

Cláusula 10.^a

Retribuições

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

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

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Ordenado mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

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

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

Cláusula 11.^a

Funções inerentes a outras categorias

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

Cláusula 12.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de € 3,50, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, esse subsídio será pago nos termos do número anterior e na proporção

dos meses decorridos nesses anos, isto é $\frac{1}{12}$ por cada mês decorrido, contando-se por um mês completo qualquer fracção de tempo inferior a 30 dias.

Cláusula 13.^a

13.º mês para os trabalhadores militares

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

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

Cláusula 14.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

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

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

3 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro, no montante de € 5,41, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Tolerância da entrada ao serviço

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

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

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

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

5 — Todo o trabalhador que durante um mês de calendário não tiver faltado justificadamente ou injustificadamente e não tiver somado atrasos superiores a quinze minutos terá direito, no mês seguinte, ao valor equivalente a cinco horas de trabalho, calculado pela fórmula do n.º 2 da cláusula 10.^a

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

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12 — A entidade patronal garantirá o transporte do trabalho para a sua residência quando o trabalho suple-

mentar se iniciar ou terminar a horas em que não hajam os normais meios de transporte público e a residência do trabalhador fique a mais de 2 km do local da prestação do serviço e o trabalhador não disponha de meio próprio de transporte ou se veja privado dele.

Cláusula 18.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

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

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será atribuído com acréscimo de 50% sobre o vencimento mensal, sem prejuízo do acréscimo por trabalho suplementar, quando a este haja lugar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 — Quando 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 efectivo.

3 — Quando 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 efectivo, a um período de férias de 15 dias úteis.

Cláusula 21.^a

Período de férias

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

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

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

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

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

Cláusula 22.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Cláusula 23.^a

Retribuição durante as férias

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

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horário abrangido pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de € 3,50, sem prejuízo do mínimo estabelecido no n.º 5 da cláusula 14.^a, e sempre que o recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

Cláusula 24.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

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

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

Cláusula 25.^a

Alteração da 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 pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Encerramento para férias

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

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

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou do estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

Cláusula 27.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 28.^a

Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No caso de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente ao que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 29.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 24.^a

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

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por médico da segurança social, esta-

belecimento hospitalar ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 30.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

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

Cláusula 32.^a

Remuneração

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

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

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

Cláusula 33.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital.

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

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

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

Cláusula 34.^a

Remuneração

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

Cláusula 35.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, 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;
- b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar. Entende-se por assistência inadiável o que, pelo seu carácter regular e tem de ser prestada pelo próprio trabalhador;
- c) Doença ou acidente de trabalho;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- e) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- f) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, padrastos, enteados, sogros, genros ou noras dos trabalhadores, durante cinco dias consecutivos;
- g) Falecimento de tios, sobrinhos, avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos ou cunhados, durante dois dias consecutivos;
- h) Nascimento de filho, por dois dias úteis;
- i) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- j) Até um dia por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;
- k) Nos casos previstos nas alíneas f) e g), os dias indispensáveis à viagem, se a houver, até ao limite de dois dias;

l) Aplica-se o disposto na alínea g) ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

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

3 — O trabalhador que vive maritalmente há mais de cinco anos beneficiará como se fosse cônjuge do regime de faltas consignado na alínea f) do n.º 1.

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

Cláusula 37.^a

Consequência das faltas justificadas

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

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

Cláusula 38.^a

Consequência das faltas não justificadas

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

Cláusula 39.^a

Impedimentos prolongados

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

CAPÍTULO VI

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 40.^a

Cessaçãõ do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO VII

Direitos e deveres das partes

Cláusula 41.^a

Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

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

Cláusula 42.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

Cláusula 43.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

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

Cláusula 44.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

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

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

CAPÍTULO VIII

Transferência do local de trabalho

Cláusula 45.^a

Transferência do local de trabalho — Princípio geral

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

Cláusula 46.^a

Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

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

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

Transferências individuais

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

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

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

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Cláusula 48.^a

Protecção da maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são asse-

gurados aos trabalhadores, enquanto mães e ou pais, os direitos previstos na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas na Lei n.º 17/95, de 9 de Julho, nomeadamente os a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, é vedado às mulheres o desempenho de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico ou trepidação, contactos com substâncias tóxicas corrosivas e altas ou baixas temperaturas ou posições incómodas e transportes inadequados, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 dias ser utilizados antes ou depois do parto;
- c) Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;
- d) Dois períodos de uma hora por dia, para alimentação dos filhos, cujo total de duas horas será usufruído com a entrada ao trabalho com o atraso devido em relação ao horário normal, durante oito meses após o parto;
- e) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir a consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;
- f) No caso de aborto ou parto de nado-morto, a licença referida na alínea a) fica reduzida a 30 dias.

Cláusula 49.^a

Proibição de despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto

1 — Salvo ocorrendo justa causa, é considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que a gravidez e o parto sejam do conhecimento da entidade patronal ou sejam manifestamente notórios.

2 — A inobservância do disposto no número anterior implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis do trabalho, o pagamento à trabalhadora despedida das retribuições que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas de indemnização prevista para o despedimento abusivo.

Cláusula 50.^a

Trabalho de menores

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

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentemente qualquer curso oficial ou equivalente poderão deixar os locais de trabalho nos dias em que tenham aulas até hora e meia antes do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, desde que provem, por documento emitido pela escola, no final de cada período escolar, a frequência e, no final de cada ano escolar, o aproveitamento em metade das disciplinas.

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 52.^a

Formação profissional

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

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

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

CAPÍTULO XI

Segurança social e acidentes de trabalho

Cláusula 53.^a

Subsídio de doença

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

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

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

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

Cláusula 54.^a

Restrições ao complemento do subsídio de doença

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

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

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

Cláusula 55.^a

Acidentes de trabalho

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

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

CAPÍTULO XII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

Cláusula 56.^a

Princípios gerais

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

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

Cláusula 57.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção de saúde dos trabalhadores, definidos nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Novembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

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

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

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

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

Cláusula 58.^a

Comissão de higiene e segurança

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

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

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

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

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

Cláusula 59.^a

Atribuições

As comissões de segurança têm a seguinte competência:

- a) Elaborar, no prazo de três meses, e propor alterações, bem como zelar pelo cumprimento do regulamento de higiene e segurança;

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

Cláusula 60.^a

Reuniões

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

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

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

Cláusula 61.^a

Formação

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

Cláusula 62.^a

Equipamento individual

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente bonés, toucas, luvas, batas, aventais, fatos-macacos, calçado profissional, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

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

CAPÍTULO XIII

Regime disciplinar

Cláusula 63.^a

Conceito de infração disciplinar

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

Cláusula 64.^a

Processo disciplinar

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

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração, devendo, no entanto, ficar concluído no prazo de 30 dias a contar da data da suspensão ou envio da nota de culpa ao trabalhador, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador e a seu pedido, por escrito, for necessária a sua prorrogação por um prazo máximo de 10 dias.

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

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

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

5 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade ou inobservância do disposto nos números anteriores será considerada nula e abusiva e o respectivo processo disciplinar é nulo, não podendo ser novamente levantado pelos mesmos motivos, sempre que seja excedido o período de 30 dias previsto no n.º 2.

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

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

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

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

- Repreensão simples;
- Repreensão registada;
- Suspensão do trabalho com perda de retri- buição;
- Despedimento com justa causa.

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

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

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

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

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

- Haver reclamado legitimamente contra as con- dições de trabalho;
- Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais deste contrato, não deva obediência;
- Exercer ou candidatar-se a funções em orga- nismos sindicais ou de delegado sindical;
- Em geral, exercer, ter exercido, pretender exer- cer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses

após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c*) do n.º 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, excepto quanto a dirigentes sindicais ou delegados sindicais, em que o prazo é de cinco anos.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 65.^a, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia por despedimento, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária e regulamentos internos

Cláusula 67.^a

Comissão paritária

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

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

Cláusula 68.^a

Regulamentos internos

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

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

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

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

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Cláusula 69.^a

Quotização

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

CAPÍTULO XVI

Disposições transitórias

Cláusula 70.^a

Manutenção das regalias adquiridas

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

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

Cláusula 71.^a

Diuturnidades

1 — As diuturnidades estabelecidas na convenção colectiva de trabalho anterior (CCT fabril — Norte) consideram-se integradas nas remunerações mínimas mensais no presente CCT.

2 — Da aplicação do número anterior não poderá resultar diminuição da retribuição, sendo garantido um acréscimo de 2,5% sobre a remuneração efectiva de cada trabalhador, acrescida das diuturnidades vencidas.

Cláusula 72.^a

Declaração de maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCT, que substitui as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 1978, 11, de 22 de Março de 1982, e 17, de 8 de Maio de 1991.

CAPÍTULO XVII

Exercício do direito sindical

Cláusula 73.^a

Princípios gerais

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

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

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

4 — Para além dos limites estabelecidos na cláusula 80.^a, os trabalhadores membros dos corpos gerentes do sindicato poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

Cláusula 74.^a

Direito de reunião

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

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

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

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

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

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

Cláusula 75.^a

Instalação das comissões sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

Cláusula 76.^a

Direito dos dirigentes e delegados sindicais

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

sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

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

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

Cláusula 77.^a

Constituição das comissões sindicais

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

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

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

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

representando n o número de trabalhadores.

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

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

Cláusula 78.^a

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

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

- a) Esclarecer, pelos meios legitimamente ao seu alcance, toda e qualquer matéria que tenha

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

Cláusula 79.^a

Reuniões com a entidade patronal

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

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

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

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

Cláusula 80.^a

Crédito de horas

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

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

ANEXO I

Definição de funções

Nível I

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

Nível II

Chefe de linha/técnico de fabrico. — É o trabalhador, com bons conhecimentos dos processos e técnica de fabrico, responsável pelo acompanhamento do trabalho

em todas as suas fases (pesagem de matérias-primas, amassagem, moldagem, cozedura e empacotamento). Distribui a mão-de-obra disponível e coordena e controla todas as tarefas.

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

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

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

Nível III

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

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

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

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

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

condução de veículos de carga, compete-lhe orientar e elaborar na carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

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

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que, ao abrigo das normas de especificações existentes e sob orientação do seu chefe directo, procede predominantemente ao controlo físico da qualidade do produto acabado nas suas várias fases de produção. Determina a recolha de amostras segundo padrões previamente estabelecidos. Regista periodicamente o peso das embalagens à saída das linhas de produção e no armazém de saídas, chama a atenção do responsável quando verifica pesos anormais. Elabora relatórios diários.

Nível III-A

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

Nível IV

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

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

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

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

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

Nível V

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

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

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

Nível VI

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

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

ANEXO II

Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Encarregado geral	841
II	Chefe de linha/técnico de fabrico Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de manutenção	767
III	Analista Operador de máquinas de 1. ^a Fiel de armazém Oficial electricista de 1. ^a Motorista Serralheiro mecânico de 1. ^a Controlador de qualidade	634
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	574
IV	Ajudante de motorista Operador de máquinas de 2. ^a Operador de empilhador Serralheiro mecânico de 2. ^a Oficial electricista de 2. ^a	513
V	Empregado de armazém Operador de 1. ^a Preparador de laboratório	491
VI	Servente de limpeza Operador de 2. ^a	461

ANEXO III

Reclassificação e equivalências

Categoria profissional	Categoria anterior
Chefe de linha/técnico de fabrico (a)	Mestre ou técnico. Ajudante de mestre ou técnico.
Operador de máquinas de 1. ^a . . .	Oficial de 1. ^a Oficial de 2. ^a Encarregado (serviços complementares). Ajudante de encarregado (serviços complementares).

Categoria profissional	Categoria anterior
Operador de máquinas de 2. ^a . . .	Operário de 1. ^a (b).
Operador de 1. ^a	Operário de 1. ^a
Operador de 2. ^a	Operário de 2. ^a

(a) Os trabalhadores com a categoria de mestre ou técnico serão reclassificados em chefe de linha/técnico de fabrico.

(b) De acordo com o n.º 2 da cláusula 8.^a, os operários de 1.^a com mais de três anos na categoria serão classificados em operadores de máquinas de 2.^a

Lisboa, 31 de Maio de 2004.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

Augusto Martins Ferreira do Amaral, mandatário.
António Manuel Júlio da Cruz Almeida, mandatário.

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

Francisco Martins Cavaco, mandatário.
Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 9 de Junho de 2004. — A Direcção Nacional:
Rodolfo José Caseiro — *Joaquim Pereira Pires*.

Depositado em 2 de Julho de 2004, a fl. 62 do livro n.º 10, sob o n.º 68/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Revisão global.

No CCT celebrado entre a AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo e a AES — Associação de Empresas de Segurança, por um lado, e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas, por outro, foi acordado, após reuniões de conciliação promovida pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho, o seguinte:

As partes, após terem discutido todo o clausulado com base nas propostas e contrapropostas, acordaram em alterar e actualizar o clausulado e demais matérias de expressão pecuniária do anterior CCT para o sector de prestação de serviços de vigilância (segurança privada), cuja publicação do texto integral tinha sido efectuada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1993, com a última alteração de revisão publicada em 2003 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 2003, procedendo igualmente à revisão total das tabelas salariais.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante simplesmente designado também por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo e pela AES — Associação de Empresas de Segurança, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3 — O número de entidades empregadoras é de 23 empresas e o número total de trabalhadores do sector é de 24 273.

4 — O âmbito do sector de actividade profissional é o de actividades de investigação e segurança, a que corresponde o CAE 74600.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora até 31 de Dezembro de 2005, renovando-se pelo período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos a partir de 1 de Abril de 2004, vigorando até 31 de Dezembro de 2005.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no n.º 2 acima e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se no prazo de 15 dias a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, designadamente quanto às matérias referidas no n.º 2 acima, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 16 anos, salvo o disposto na cláusula 4.^a

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as legais.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas.

4 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições com os restantes candidatos.

5 — No provimento de lugares, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao

seu serviço desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão e carreira profissional

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I deste CCT são as seguintes:

A) Vigilância, portaria, limpeza e actividades diversas

1 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Paquetes e trabalhadores de limpeza — 16 anos;
- b) Vigilantes, contínuos, guardas e porteiros — 18 anos.

2 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos.

3 — Os trabalhadores que tenham obtido ou possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de outras carreiras previstas ou existentes neste sector de actividade ingressam obrigatoriamente numa dessas carreiras profissionais, sempre que nelas se verifique uma vaga ou haja lugar a novas admissões, dando-se preferência aos que tiverem preparação profissional adequada.

4 — Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo, auferindo o subsídio consignado no anexo II deste CCT.

B) Electricistas

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 3;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade, e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e o curso de mecânico-electricista e radiomontador da Escola Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do serviço de formação profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

4 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

5 — Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, deve ser acompanhado por outro trabalhador.

C) Telefonistas

A idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

D) Profissionais de comércio e armazém

Dotações mínimas:

- Até cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém;
- Mais de cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém e um encarregado de armazém.

E) Cobradores

A idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

F) Empregados de escritório

1 — Admissão — a idade mínima de admissão é aos 16 anos.

2 — Acesso automático:

- Técnicos administrativos — os de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior após uma permanência de três anos na classe;
- Os estagiários de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior depois de dois anos de estágio;
- Os estagiários de 1.ª classe ascenderão, após dois anos de permanência na classe, à categoria profissional de técnico administrativo de 2.ª classe.

3 — Densidades:

- O número de trabalhadores classificados como chefe de secção não poderá ser inferior a 10% do total dos trabalhadores de escritório;
- Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e director de serviços a dotação mínima

não poderá ser inferior a 50% do número total dos chefes de secção.

4 — Quadro mínimo de densidade para escriturários:

Técnico administrativo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª classe	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5

G) Profissionais técnicos de vendas

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

2 — A empresa obriga-se a definir as áreas ou zonas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor/consultor de segurança e prospector de vendas.

3 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho fica sujeita à disciplina prevista neste CCT.

4 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transferido durante os primeiros seis meses o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior área ou zona de trabalho.

5 — As viaturas fornecidas pela entidade patronal deverão ter condições de higiene e segurança.

Cláusula 5.ª

Trabalho a tempo parcial

1 — O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de cento e trinta e duas horas mensais de trabalho.

2 — Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda as cento e trinta e duas horas mensais sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos neste CCT e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

3 — Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência em igualdade de condições no preenchimento de vagas a tempo completo.

4 — O período normal de trabalho diário do trabalhador em regime de tempo parcial que preste trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal (trabalho em fim-de-semana) dos restantes trabalhadores ou do estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

5 — A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

Cláusula 6.ª

Contrato de trabalho a termo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo nos termos da lei.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental 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 — Nos contratos por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que executem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de sete dias.

4 — Havendo continuidade para além do período experimental, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5 — Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste após a sua admissão na empresa, até ao limite do período experimental.

6 — Considera-se igualmente tempo de período experimental o estágio cumprido no posto de trabalho para início de actividade e por determinação do empregador.

CAPÍTULO III

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 8.^a

Mobilidade funcional

1 — As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na actividade contratada, desde que tal não implique maioritariamente o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas ser-lhe-á devida a remuneração que competir ao trabalhador substituído, efectuando-se o pagamento a partir da data da substituição e enquanto esta persistir.

3 — O trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça temporariamente, a não ser que as exerça de uma forma consecutiva no período igual ou superior a seis meses, ou nove meses interpolados, no decurso de um ano.

4 — A ordem de alteração de funções deve ser justificada por documento escrito entregue ao trabalhador,

com a indicação do tempo previsível, que não deverá ultrapassar o prazo de um ano, salvo por razões devidamente justificadas.

Cláusula 9.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade empregadora

1 — São deveres da entidade empregadora, quer directamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

- a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, a segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspectos de higiene e segurança no trabalho;
- c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este CCT;
- e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- f) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente considerada incorrecta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- h) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;
- i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de

ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

- j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;
- k) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros — troca de posto de trabalho;
- l) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicatos(s) aos sócios ao serviço da entidade empregadora.

2 — Na data da admissão, tem a entidade empregadora de fornecer ao trabalhador as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

- a) A identidade das partes e sede da empresa;
- b) O local de trabalho, entendido nos termos da cláusula 14.^a;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou, se não for possível, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — Os recibos de retribuição devem, obrigatoriamente, identificar a empresa de seguros para a qual o risco de acidentes de trabalho se encontra transferido à data da sua emissão.

4 — Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, a informação referida no n.º 2 será prestada por escrito, em documento assinado pelo empregador, no prazo de 30 dias.

5 — A obrigação de prestar as informações considera-se cumprida caso existam contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho escritos que contenham os elementos de informação referidos.

6 — No caso dos trabalhadores estrangeiros, as entidades empregadoras obrigam-se a prestar, a todo o tempo, todas as informações necessárias à respectiva legalização.

7 — Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no n.º 2 da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;
- c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível de todas as comunicações do sindicato aos respectivos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicarem direitos e garantias já adquiridos;
- l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;

- f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.^a

Transmissão de estabelecimento

Em caso de transferência da titularidade ou gestão do estabelecimento seja a que título for, a entidade empregadora adquirente assumirá nos contratos de trabalho existentes a posição da entidade transmitente, com manutenção de todos os direitos e regalias que qualquer das partes tenha adquirido, aplicando-se em tudo o mais a disposto na legislação aplicável.

CAPÍTULO V

Do local de trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

1 — Local de trabalho é o local geograficamente definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, para a prestação da actividade laboral pelo trabalhador.

2 — Na falta desta definição, o local de trabalho do trabalhador será aquele no qual o mesmo inicia as suas funções.

Cláusula 15.^a

Mobilidade geográfica

1 — A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da actividade de segurança privada, sem prejuízo de, sendo caso disso, tal rotatividade vir a ser, no caso concreto, entendida como mudança de local de trabalho, nos termos e para os efeitos da presente cláusula.

2 — Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer alteração do local de trabalho definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, ainda que dentro da mesma cidade, desde que determine acréscimo significativo de tempo ou de despesas de deslocação para o trabalhador.

3 — O trabalhador só poderá ser transferido do seu local de trabalho quando:

- a) Houver rescisão do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;

- b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);
- c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infracção disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;
- d) Se houver necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

5 — Se a transferência for efectuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente nesta situação aquele que anuiu à troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias daí decorrentes, seja com carácter transitório ou permanente.

6 — Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a quarenta minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 22.^a, n.º 3, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

7 — Nos casos previstos nas alíneas *a*) e *c*) do n.º 3 da presente cláusula, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho — Adaptabilidade

A)

1 — Sem prejuízo do disposto em *B*), o período normal de trabalho é de quarenta horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração, não podendo, em qualquer caso, haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

2 — O período normal de trabalho diário é de oito horas.

3 — É permitido porém o período normal de trabalho diário até dez horas desde que:

- a) O horário semanal não ultrapasse cinquenta horas;

- b) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, o horário de trabalho do pessoal cujo período normal de trabalho diário ultrapasse oito horas não inclua períodos inferiores a seis horas;
- c) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, os mapas de horários de trabalho que incluam pessoal neste regime sejam elaborados de forma que a média semanal de quarenta horas se perfaça no máximo de seis meses, não podendo consagrar mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.

4 — Dadas as condições particulares desta actividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

5 — a) As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folga com semanas com um dia de folga.

b) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal.

c) A folga semanal deverá coincidir duas vezes ao domingo de oito em oito semanas, no máximo.

6 — O trabalhador que completar 55 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

7 — O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias, com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

B)

1 — O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menor duração ou mais favoráveis já praticados.

2 — O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4 — Poderão ser estabelecidos horários flexíveis, sem prejuízo dos limites da duração do período normal de trabalho.

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que:

- a) Exercem cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização, ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercam regularmente a sua actividade fora do estabelecimento da empresa, sem controlo imediato da hierarquia, salvo o disposto na alínea seguinte;

d) O disposto na alínea anterior não é aplicável aos trabalhadores que exerçam funções de vigilância e tratamento de valores, com excepção dos trabalhadores com a categoria profissional de chefe de brigada/supervisor, vigilante-chefe/controlador e vigilante-chefe de transporte de valores.

2 — Os trabalhadores em situação de isenção de horário de trabalho em regime de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, terão direito a um acréscimo mínimo de 25% sobre o seu vencimento base, enquanto perdurar este regime.

3 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório e feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar.

4 — O acordo referido no n.º 1 da presente cláusula deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

Cláusula 18.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 19.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, o contrato de trabalho será suspenso e o trabalhador manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCT ou por iniciativa da entidade empregadora lhe estavam sendo atribuídas e não pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, apresentando a competente justificação, caso não o tenha feito antes, sob pena de incorrerem faltas injustificadas.

3 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que não pressupõem a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

Cláusula 20.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias é irrenunciável, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, salvo nos casos expressamente previstos neste CCT e na lei.

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.

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

5 — Da aplicação dos n.ºs 3 e 4 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

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

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

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

8 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sendo, no entanto, permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, mediante acordo escrito.

9 — O período de férias pode ser interpolado, por acordo das partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos, num dos períodos acordados.

10 — O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a marcação das férias no caso de falta de acordo, o que poderá fazer entre 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano.

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

12 — No ano da cessação de impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias

e respectivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 21.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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, 8 e 25 de Dezembro.

2 — No presente CCT o feriado municipal é igualmente considerado como um feriado obrigatório.

3 — Para atribuição do feriado municipal os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegação da empresa a que estejam adstritos.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

5 — O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 22.^a

Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

1 — As tabelas de retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II.

2 — A retribuição será paga até ao último dia útil de cada mês.

3 — Para calcular o valor hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$VH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

VH = valor da hora de trabalho;
RM = retribuição mensal;
N = período normal de trabalho semanal.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, de cobrador, de empregados de serviços externos ou

de operadores de valores terão direito a um abono mensal para falhas, nos valores previstos no anexo II ao presente CCT, o qual será pago enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

5 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade empregadora é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

- A identificação da entidade empregadora;
- O nome completo do trabalhador;
- A respectiva categoria profissional;
- O número de inscrição na segurança social;
- A identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respectiva apólice;
- O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);
- O período de trabalho a que corresponde a retribuição;
- A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas de trabalho suplementar, subsídios de alimentação e outros se os houver, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

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

- a) Se for diurno — 50% na primeira hora e 75% nas horas ou fracções subsequentes;
- c) Se for nocturno — 100%.

3 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 — O trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de duzentas horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5 — Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos nocturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

6 — O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

Cláusula 24.^a

Período de trabalho nocturno — Retribuição

1 — Considera-se período de trabalho nocturno, para efeitos de novas admissões, o que medeia entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte. Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, pelo menos, cinco horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que possa realizar, durante o período nocturno, uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a cinco horas por dia.

2 — A prestação de trabalho nocturno dá direito a retribuição especial, que será igual a 25% do valor base hora de trabalho equivalente prestado durante o período diurno.

3 — O acréscimo médio mensal resultante do pagamento de trabalho nocturno é incluído na retribuição de férias, bem como no pagamento de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

4 — Para efeitos do número anterior, observar-se-á o seguinte:

- a) O acréscimo médio mensal a considerar para efeitos de pagamento de retribuição de férias e de subsídio de férias será igual à média mensal dos últimos 12 meses anteriores a 31 de Março do ano em que aquelas são devidas;
- b) O acréscimo, para efeitos de subsídio de Natal, será igual à média mensal correspondente aos 12 meses imediatamente anteriores.

Cláusula 25.^a

Remuneração por trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar confere o direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efectiva, acrescida de 200%.

2 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

3 — Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 26.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia feriado e 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.

3 — O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

4 — O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

5 — O descanso compensatório previsto no n.º 2 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

A presente cláusula é eliminada, deixando de se aplicar o regime que as consagrava, pelo que as diuturnidades vencidas até à data da entrada em vigor do presente CCT deixam de ser devidas, não voltando a ser pagos quaisquer montantes a tal título, considerando-se que as mesmas foram integradas nos novos salários acordados.

Cláusula 28.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho prestado, conforme valores constantes do anexo II ao presente CCT.

2 — O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.

Cláusula 29.^a

Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora da localidade habitual de trabalho.

2 — Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

- a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;
- b) À concessão dos abonos indicados no anexo II, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, a deslocação obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual conforme anexo II.

3 — As deslocações do continente para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25% dessa retribuição;
- b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

4 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas de acordo com os valores apli-

cados na Administração Pública a não ser que outro regime mais favorável resulte das práticas existentes na empresa.

Cláusula 30.^a

Utilização de serviços sociais

Em novos concursos ou revisão de contratos actuais, as entidades patronais procurarão negociar junto dos seus clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por este CCT.

Cláusula 31.^a

Retribuição de férias e subsídio de férias

1 — A retribuição do período de férias anual corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O subsídio de férias deverá ser pago antes do início do primeiro período de férias, se o mesmo tiver no mínimo oito dias úteis de duração.

4 — No caso de proporcionais de férias, o subsídio de férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

Cláusula 32.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade empregadora pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — Nos anos do início e da cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4 — A entidade empregadora obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a segurança social ou o seguro de acidentes de trabalho assegurar apenas uma parte do subsídio de Natal.

Cláusula 33.^a

Indumentária

1 — Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usarão fardamento de acordo com as determinações internas da empresa.

2 — O fardamento é fornecido pela entidade empregadora a título gratuito.

3 — A escolha do tecido e corte do fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem enverga o fardamento e o período do ano.

4 — No momento de desvinculação ou da cessação do vínculo laboral, o trabalhador fica obrigado à devolução dos artigos do fardamento, ou a indemnizar a entidade empregadora pelo respectivo valor, se não o fizer.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 34.^a

Noção de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

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

3 — Poderá a entidade empregadora, no entanto, descontar na retribuição os tempos de ausência ao serviço inferiores a um dia por mês, desde que superiores a quatro horas por semana, salvo motivo devidamente justificado.

Cláusula 35.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas, durante cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras, ou de pessoa que viva em união de facto/economia comum com o trabalhador;
- c) As dadas, durante dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- g) As ausências não superiores a quatro horas, e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;
- k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;
- l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — São injustificadas todas as demais faltas dadas pelo trabalhador.

Cláusula 36.^a

Comunicação sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.

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

4 — O trabalhador poderá comunicar as faltas e os respectivos motivos por escrito, tendo então direito à certificação do recebimento da mesma pela entidade empregadora.

5 — A entidade empregadora tem direito a exigir prova dos motivos invocados para a justificação da falta.

6 — Constituem justa causa para despedimento as falsas declarações relativas a justificação de faltas.

7 — A comunicação das faltas à entidade empregadora tem que ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais.

Cláusula 37.^a

Consequência das faltas

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

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

- a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de segurança social ou de protecção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;
- b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- c) As previstas na alínea m) da cláusula 35.^a do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano.

3 — No caso da alínea e) da cláusula 35.^a do presente CCT, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição e da antiguidade correspondentes ao período de ausência.

5 — As faltas não têm efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, excepto as que determinem perda de retribuição, só se o trabalhador expressamente preferir a troca do período de ausência por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

CAPÍTULO IX

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

2 — As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador.

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

4 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infracção, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

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

6 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 39.^a

Procedimento disciplinar

1 — Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula anterior, a sanção aplicada será obrigatoriamente comunicada por documento escrito ao trabalhador.

2 — Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas c), d), e) e f) do n.º 1 da cláusula anterior, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar de acordo com o preceituado nos artigos 372.º, 373.º e 411.º a 418.º do Código do Trabalho.

Cláusula 40.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Inspecção-Geral do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;
- d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;
- e) Ter exercido há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outro comportamento quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas a), b), c) e d) e 12 meses no caso da alínea e).

Cláusula 41.^a

Indemnização por sanções abusivas

1 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção abusiva consistir no despedimento, o trabalhador tem direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 439.º do Código do Trabalho.

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

4 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso da alínea c) do n.º 1 do artigo 374.º do Código do Trabalho (candidatura ou exercício de funções em organismos de representação dos trabalhadores) indemnizará o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 42.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por este abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir

mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias e da retribuição:

- a) Faculdade de recusa da prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;
- b) Faculdade de não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, de trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até seis meses após o parto, mediante recomendação médica;
- c) Faculdade de usufruir de um período de descanso nunca inferior a 12 horas consecutivas entre dois dias de trabalho, quando em estado de gravidez;
- d) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas a partir do 3.º mês de gravidez até ao parto, sem perda de retribuição e demais regalias;
- e) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, o tempo necessário às consultas pré-natais, devidamente comprovadas;
- f) Faltar ao trabalho por ocasião do parto durante 120 dias consecutivos e quando regressar ao serviço não ser, por esse motivo, diminuída a sua retribuição ou retirada qualquer regalia, nem alterados o seu horário e local de trabalho. Durante esse período a entidade empregadora pagará à trabalhadora a retribuição por inteiro, procedendo esta ao seu reembolso logo que receba o subsídio da segurança social; 90 destes dias deverão ser gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- g) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de meia hora cada um para aleitação;
- h) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação;
- i) Nas situações previstas nas alíneas g) e h), se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de algum modo compensada;
- j) Licença sem retribuição até um ano, após o parto, desde que a trabalhadora o requeira.

Cláusula 43.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

2 — Aos trabalhadores estudantes são assegurados os seguintes direitos:

- a) Dispensa até uma hora e meia, quando necessária, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição ou de qualquer regalia;
- b) Dispensa para prestação de provas em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera.

3 — Perdem os direitos referidos no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento escolar por falta de assiduidade.

4 — Os direitos previstos nesta clausula serão harmonizados com a legislação específica que regulamente esta matéria.

Cláusula 44.^a

Trabalho de menores

É proibido o trabalho a menores de 16 anos.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 45.^a

Segurança social

1 — As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de segurança social que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

2 — As contribuições e os descontos para a segurança social em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos.

Cláusula 46.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença superior a oito dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75% da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social durante os primeiros 30 dias de baixa e 25% nos 30 dias subsequentes.

Cláusula 47.^a

Trabalhadores sinistrados

1 — Em caso de incapacidade permanente ou parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades empregadoras diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade empregadora obriga-se a manter e actualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3 — No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará, durante um período de até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, como se este estivesse efectivamente ao serviço, obrigando-se o trabalhador a entregar à entidade empre-

gadora a pensão atribuída pela entidade seguradora, imediatamente a seguir a tê-la recebido.

4 — Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de € 53 565, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

CAPÍTULO XII

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 48.^a

Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a profissão ou categoria respectiva.

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

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

Cláusula 49.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

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

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

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

Cláusula 50.^a

Delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

- a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado sindical;
- b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados sindicais;
- c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados sindicais;

d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados sindicais;

e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

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

3 — Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos, laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de três.

4 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos lugares reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 51.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical ou de secretariado da comissão sindical.

2 — As faltas dadas no exercício da actividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.

3 — Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, os interessados deverão avisar, por escrito, a entidade empregadora com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

4 — O crédito de horas previsto no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efectivo e confere direito à retribuição.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês, podendo este ser acumulado por um ou por vários dos membros dos seus corpos gerentes.

6 — Sempre que ocorra a situação descrita no número anterior, a associação sindical interessada dará conhecimento à entidade patronal respectiva, por escrito, identificando qual ou quais dos seus membros usufruirão desse crédito.

Cláusula 52.^a

Cobrança da quotização sindical

1 — As entidades empregadoras obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à entidade empregadora respectiva, podendo a sua remessa a esta ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste o nome da entidade empregadora, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais

Cláusula 53.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas ficam obrigadas ao cumprimento das obrigações decorrentes dos regulamentos ou normas de higiene e segurança previstos para locais onde prestam serviços de vigilância e prevenção.

2 — É da responsabilidade da empresa, no momento da adjudicação da prestação do serviço, informar e dotar de meios operacionais os trabalhadores ao seu serviço de forma que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

3 — Em tudo o mais aplica-se o previsto no Código do Trabalho.

Cláusula 54.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação de casos duvidosos que a presente convenção suscitar será da competência da comissão paritária, composta por três representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

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

3 — A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações

mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do CCT.

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de receção, com antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6 — Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo, nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

Cláusula 55.^a

Redenominações e reclassificações

Na data da publicação do presente CCT haverá lugar às seguintes redenominações e reclassificações:

1) Redenominações:

- a) A categoria profissional de assistente administrativo passa a ser denominada de técnico administrativo principal;
- b) A categoria profissional de escriturário passa a ser denominada de técnico administrativo;

2) Reclassificações:

- a) Os trabalhadores que se encontrem classificados como terceiros-escriturários adquirem a categoria profissional de técnico administrativo de 2.^a classe;
- b) Os trabalhadores que se encontram classificados com a categoria profissional de estagiário de 1.^o ano são reclassificados na categoria profissional de estagiário de 2.^a classe;
- c) Os trabalhadores que se encontrem classificados com a categoria profissional de estagiário de 2.^o ano são reclassificados na categoria profissional de estagiário de 1.^a classe.

ANEXO I

categorias profissionais e definição de funções

A) Administrativos

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política a adoptar 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.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de trabalho automático da informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de receber os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações organizando o manual de análises de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Contabilista/técnico de contas. — É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários sectores de actividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

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

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

Programador de informática. — É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação;

escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

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

Secretário de gerência ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

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

Técnico administrativo principal. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que presta directamente assistência aos directores da empresa, podendo executar outros serviços administrativos que lhe forem cometidos, no âmbito desta função.

Técnico administrativo. — É o profissional 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 e classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixas os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva nota de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente, anota 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.

Caixa. — É o trabalhador que 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 fundos, segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

Operador informático. — É o trabalhador que, predominantemente, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

Encarregado de serviços auxiliares. — É o trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos trabalhadores auxiliares de escritório, podendo também desempenhá-las, designadamente serviços externos, tais como cobranças, depósitos, pagamentos, compras e expediente geral, cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios serviços de informações, recolha e entrega de documentos e de expediente geral, podendo também efectuar recebimentos e pagamentos, desde que não exerça actividades próprias de cobrador.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações variadas.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente; estampilha a entrega de correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

Porteiro/guarda. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Estagiário. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de técnico administrativo, preparando-se para assumi-las plenamente.

Empacotador. — É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.

Servente ou auxiliar de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

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

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

B) Técnicos de vendas

Chefe de serviços de vendas. — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de acção de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, etc., de vendas da empresa.

Vendedor/consultor de segurança. — É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua actividade.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elaborar relatórios da sua actividade.

C) Vigilância, prevenção, protecção e tratamento de valores

Chefe de brigada/supervisor. — É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante-chefe/controlador cabe-lhe substituí-lo.

Vigilante-chefe de transporte de valores. — É o trabalhador que, em cada delegação, e de acordo com as normas internas operacionais da empresa, é responsável pela organização dos meios humanos, técnicos e materiais necessários à execução diária do serviço de transporte de valores, bem como o seu controlo.

Vigilante-chefe/controlador. — É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respectivo controlo, dando conta da sua actividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estática.

Vigilante de transporte de valores. — É o trabalhador que manuseia e transporta/carrega notas, moedas, títulos e outros valores e conduz os meios de transporte apropriados.

Operador de valores. — É o trabalhador que procede ao recebimento, contagem e tratamento de valores.

Vigilante. — É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspeccionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

D) Segurança electrónica

Técnico principal de electrónica. — É o trabalhador altamente qualificado que elabora projectos de sistemas de segurança electrónica, supervisiona a sua implementação e, se necessário, configura os maiores sistemas de segurança electrónica assegurando a respectiva gestão. Supervisiona a actividade dos técnicos de electrónica.

Técnico de electrónica. — É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projecta e estuda alterações de esquema e planos de cablagem; detecta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

Técnico de telecomunicações. — É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que executa e colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações.

Encarregado de electricista. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial electricista de sistemas de alarme. — É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem eléctrica e electrónica de detecção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios eléctricos, efectuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

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

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

ANEXO II

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária Outros subsídios

A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Direcção de serviços	1 099
II	Analista de sistemas	1 038
	Contabilista/técnico de contas	
III	Chefe de serviços	977
	Chefe de serviço de vendas	
IV	Chefe de divisão	917
	Programador de informática	
	Técnico principal de electrónica	
V	Chefe de secção	855
	Chefe de vendas	
	Secretário de gerência ou de administração	
VI	Encarregado de electricista	812
	Encarregado de armazém	
	Técnico de electrónica	
	Técnico de telecomunicações	
	Chefe de brigada/supervisor	
	Vigilante-chefe de TVA	
VII	Técnico administrativo principal	757
	Secretário de direcção	
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme Vigilante-chefe/controlador	695
IX	Vigilante de transporte de valores (v. notas)	819
X	Técnico administrativo de 1.ª classe	689
XI	Caixa	666
	Operador de valores	
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/consultor de segurança	
XII	Fiel de armazém	634
XIII	Empregado de serviços externos	623
	Prospector de vendas	
	Recepcionista	
XIV	Técnico administrativo de 2.ª classe	614
XV	Cobrador	606
XVI	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	597
XVII	Telefonista	575
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/guarda	

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
XVIII	Estagiário de 1. ^a classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	517
XIX	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1. ^o ano	505
XX	Trabalhador de limpeza	471
XXI	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2. ^o ano	457
XXII	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1. ^o ano	388
XXIII	Estagiário de 2. ^a classe	419
XXIV	Paquete Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2. ^o período	359
XXV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1. ^o período	335

Notas

1 — No dia 1 de Abril de 2004 é incorporada a fracção de subsídio de função, no valor de € 42,56, integrando a retribuição base do vigilante de TVA, correspondendo esta ao valor de € 819, consignado no nível IX da tabela salarial.

2 — A partir de 1 de Janeiro de 2005 a última fracção, actualizada em € 42,56, integrará a retribuição base do vigilante TVA, que será assim de € 862, sendo nesta data aquela fracção extinta.

3 — Os salários relativos aos níveis XXIV e XXV estão indexados aos salários mínimos nacionais.

B) Subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado, é de:

- Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores corresponde ao valor de € 5,50;
- Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de € 5,10.

C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar — € 9,50.
Dormida e pequeno-almoço — € 29.
Diária completa — € 48.

D) Subsídios de função

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

Chefe de grupo — € 43/mês;
Escalador — € 144/mês;
Rondista de distrito — € 107/mês;
Caixa — € 38/mês;
Operador de valores — € 38/mês;

Empregado de serviços externos — € 34/mês;
Cobrador — € 34/mês;
Transporte de valores — € 0,30/hora (v. nota);

Nota. — O subsídio horário de € 0,59 é reduzido para o valor de € 0,30/hora a partir de 1 de Abril de 2004, sendo extinto em 31 de Dezembro de 2004. Este subsídio é pago em conformidade com o horário de trabalho do trabalhador TVA.

Lisboa, 31 de Maio de 2004.

Pela AESIRF — Associação Nacional de Empresas de Segurança, Roubo e Fogo:
Augusto Artur Bastos de Moura Pães, presidente do conselho coordenador.

Pela AES — Associação de Empresas de Segurança:
Artur Teles Velez Grilo, presidente da direcção.
António Manuel Saraiva Pinto Antunes, vice-presidente da direcção.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:
Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo da Portugal Telecom:
Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:
Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:
Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Pela FEPCEC — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:
Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Declaração

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

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

A Direcção Nacional, (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia,

Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

- SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
- SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
- Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

24 de Maio de 2004. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — João Silva.*

Declaração

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços informa a lista de sindicatos seus filiados:

- CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
- CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio Serviços da Horta;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
- SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

24 de Maio de 2004.

Depositado em 1 de Julho de 2004, a fl. 63 do livro n.º 10, com o n.º 69/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam actividade comercial:

- De retalhista;
- Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação);
- De grossista (armazenagem, importação e ou exportação);

bem como oficinas de apoio ao seu comércio representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Sem prejuízo do número anterior, este CCT é também aplicável às empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, relativamente aos trabalhadores do grupo profissional «R — Relojoeiros» existentes nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, bem como aos trabalhadores daquele grupo profissional filiados nas associações sindicais outorgantes.

3 — Este CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestarem apoio directo a estas.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de € 1,35.

Cláusula 58.^a

Produção de efeitos

As tabelas salariais e o subsídio de refeição estabelecidos neste contrato colectivo de trabalho produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004.

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 650,54.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 650,54 e até € 2561,81.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 2561,81.

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS), da taxa que por estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeitos de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.ª o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de remunerações

Níveis	0	1	2
I a)	(a)	(a)	(a)
I b)	(a)	(a)	(a)
I c)	(a)	(a)	(a)
II	368,10	368,10	368,10
III	368,10	368,10	368,10
IV	368,10	368,10	368,10
V	368,10	375,50	418,90
VI	368,10	415,70	465,40
VII	391,40	458,00	490,90
VIII	429,50	483,50	542,60
IX	461,20	520,40	573,30
X	503,50	559,60	611,40
XI	543,70	586,10	635,80
XII	601,90	652,70	686,50

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
I	Técnico estagiário	482,30
II	Técnico auxiliar	542,60
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	640

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano)	767,90
V	Técnico de suporte	857,90
VI	Técnico de sistemas	958,30
VII	Subchefe de secção	1 118,10
VIII	Chefe de secção	1 173

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de engenharia (grupos)	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)	Economistas e juristas (graus)
I a)	752,10	797,50	
I b)	823	882,20	I-a)
I c)	909,60	979,50	b)
II	1 033,50	1 141,30	II
III	1 253,40	1 355	III
IV	1 538	1 642,60	IV
V	1 840,40	1 938,80	V

Notas

1 — a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 2135,54.

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 2135,54.

c) No caso das empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

Nota final. — As matérias não objecto de revisão mantêm-se com a actual redacção do CCTV em vigor.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 7911 empresas e 24 000 trabalhadores.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Associações patronais:

Pela União de Associações do Comércio e Serviços, em representação das seguintes associações integradas:

Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços;

Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa;

Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto e Perfumarias, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanato e Tabacaria de Lisboa;

Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem;

Associação Comercial de Moda;
Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa;
Associação de Comerciantes Revendedores de Lotaria do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (Secção Distrital de Lisboa);
Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa;
Associação de Jovens Empresários do Comércio e Serviços:

Fernando José Diogo Afonso, membro da direcção e vice-presidente da UACS com poder para contratar.

José Manuel Gomes de Castro, mandatado pela direcção da UACS com poder para contratar.

Pela Associação Comercial do Concelho de Cascais:

Fernando José Diogo Afonso, membro da direcção e vice-presidente da UACS com poder para contratar.

José Manuel Gomes de Castro, mandatado pela direcção da UACS com poder para contratar.

B) Associações sindicais:

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos federados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem de Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, mandatária.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pelo SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante:

José Manuel Morais Teixeira, mandatário.

Lisboa, 25 de Maio de 2004.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial:

De retalhista;
Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação);
De grossista (armazenagem, importação e ou exportação);

bem como oficinas de apoio ao seu comércio representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Sem prejuízo do número anterior, este CCT é também aplicável às empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, relativamente aos trabalhadores do grupo profissional «R — Relojoeiros» existentes nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, bem como aos trabalhadores daquele grupo profissional filiados nas associações sindicais outorgantes.

3 — Este CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestarem apoio directo a estas.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — Este CCT vigora pelo período de 12 meses e a sua denúncia só poderá ser feita decorridos 10 meses sobre a última revisão.

2 — A contraproposta pode ser apresentada até 30 dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contrapponentes a última data de recepção.

3 — Após a apresentação da contraproposta e por iniciativa de qualquer das partes realizar-se-á num dos oito dias seguintes uma reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

4 — Iniciadas as negociações, prolongar-se-ão estas pelo prazo de 45 dias, após o que as partes decidirão da continuação respectiva ou da passagem a uma das fases seguintes do processo de contratação colectiva.

5 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido e aplicar-se-á aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

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

2 — A entidade patronal não tem o direito de interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com o estipulado na lei e neste contrato.

3 — Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

Cláusula 4.^a

Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresa.

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

Cláusula 5.^a

Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente numa empresa.

3 — A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais de empresa.

4 — As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representados, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída às comissões de trabalhadores e desde que estas existam na empresa.

Nomeadamente, competirá aos órgãos sindicais referidos:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções, com excepção das áreas reservadas especificamente à gerência ou administração;
- b) Zelar pelo cumprimento do presente contrato colectivo e de toda a regulamentação de trabalho;
- c) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, programas de horas extraordinárias para balanço ou mudança de turnos, sem o que tais medidas não poderão ter lugar;
- d) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade patronal, sobre qualquer hipótese de mudança de local ou área de trabalho ou de secção, desde que com carácter definitivo, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;
- e) Ser previamente informados sobre as matérias que tenham repercussões económicas e se refiram a condições de trabalho.

5 — A actividade sindical deve ser exercida, em princípio, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Cláusula 6.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, excepto o de retribuição.

2 — Para exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias, que serão remunerados.

3 — Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser afectados na sua promoção profissional ou salarial nem ser objecto de discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

6 — A cessação do contrato dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, fica regulada pelo disposto na lei.

7 — Se a pena aplicada for a de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou o despedimento, têm os trabalhadores referidos no número anterior direito, sempre que se trate de pena injustificada, a uma indemnização dupla daquela que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador nos termos deste contrato.

Cláusula 7.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de oito horas por mês, ou de doze, se se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;
- b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto na alínea a) do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos três dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

3 — A cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulada pelo disposto na lei.

Cláusula 8.^a

Direito de reunião sindical na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de:

- a) Realizar reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;
- b) Realizar reuniões durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo dos serviços de natureza urgente.

2 — Os dirigentes sindicais poderão participar nas reuniões previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, desde que a entidade patronal seja avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

3 — As reuniões referidas na alínea b) do n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões previstas no n.º 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 9.^a

Instalações para a actividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, se se tratar de empresas com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

CAPÍTULO III

Classificação profissional — Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados num dos grupos profissionais, categorias e níveis enumerados e descritos respectivamente nos anexos I e II.

2 — A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

3 — Quando o trabalhador desempenhar com regularidade funções próprias de diversas categorias, será classificado naquela cujas funções exerça predominantemente, sem prejuízo do que no capítulo próprio se estabelecer a respeito de retribuições.

4 — A pedido das associações signatárias, dos interessados ou oficiosamente, poderá a comissão paritária referida na cláusula 56.^a criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas neste contrato outras com designação específica.

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

Sem prejuízo de disposições legais aplicáveis quanto à admissão ao trabalho, as condições de admissão para

o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A — Caixeiros e profissões correlativas

a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

b) Como praticante de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores que ingressam na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a caixeiro-ajudante.

Grupo B — Trabalhadores de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

a) Idade não inferior a 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

b) Para os restantes trabalhadores, idênticas habilitações literárias e idade não inferior a 18 anos.

Grupo C — Telefonistas

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

Grupo D — Cobradores

Idade não inferior a 18 anos completos e as habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes.

Grupo E — Profissionais de escritório

As habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes, excepto para candidatos que, comprovadamente, tenham exercido efectivamente a profissão durante um mínimo de três anos.

Grupo F — Motoristas

As habilitações exigidas por lei.

Grupo G — Metalúrgicos

a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, os quais serão classificados como praticantes do 1.º ano (nível III).

c) As profissões de controlador de qualidade, verificador de produtos adquiridos, agente de métodos e preparador de trabalho, devido à sua especificidade, dependem da formação profissional dos trabalhadores, não se levando em conta o tempo de aprendizagem ou tirocínio.

Grupo H — Electricistas

a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores de 16 a 18 anos e aqueles que, embora maiores de 18 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

b) Serão admitidos na categoria de ajudantes os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricista ou montador electricista.

c) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efectivo.

d) A comprovação dos anos de serviço prevista nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

e):

1 — Para a especialidade de técnico de computadores é obrigatória a obtenção e apresentação, quando solicitada, da carteira profissional devidamente actualizada ou declaração passada pela entidade patronal.

2 — No recrutamento de novos trabalhadores, a entidade patronal recorrerá preferencialmente a:

2.1 — Trabalhadores recrutados fora do âmbito das empresas (mercado externo de trabalho) — dará preferência a profissionais que já possuam carteira profissional como técnicos de computadores ou comprovante que ateste esta especialidade e atribuir-lhes-á a categoria constante dos mesmos. Em segundo grau de preferência estarão os trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica e sejam oficiais há mais de dois anos.

2.2 — Trabalhadores recrutados no âmbito dos quadros da empresa — dará preferência aos trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica ou facturadoras electrónicas ou similares e sejam oficiais há mais de dois anos.

2.3 — Os trabalhadores indicados no n.º 2.2 terão preferência em relação aos indicados na segunda parte do n.º 2.1.

3 — Independentemente do disposto no n.º 2, os trabalhadores recrutados como oficiais ingressarão na especialidade de técnicos de computadores na categoria de estagiário.

4 — A prestação de serviços em equipamentos classificados como computadores só poderá ser efectuada exclusivamente por técnicos devidamente credenciados com a carteira profissional da especialidade VIII (técnico de computadores) passada pela entidade patronal, salvo engenheiros técnicos ou engenheiros.

Grupo I — Construção civil

Como trabalhador da construção civil, nas categorias em que haja aprendizagem, a idade mínima para admissão é de 18 anos, com excepção de auxiliares, em que é de 16 anos completos.

Grupo J — Trabalhadores de madeiras

a) É de 18 anos a idade mínima de admissão de trabalhadores nas categorias de pessoal não especializado.

b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

c) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular devidamente reconhecidos.

Grupo L — Técnicos de desenho

1 — Técnicos:

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

- a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso secundário unificado geral (mecânica, electricidade, construção civil, artes visuais/aplicadas);
- b) Curso complementar, 11.º ano (mecanotecnia, electrotecnia, electrónica/radiotécnica, construção civil, equipamento e interiores/decoração e introdução às artes plásticas, *design* e arquitectura, artes gráficas);
- c) Estágios de desenho de máquinas, desenho de construção civil e medidor-orçamentista, do serviço de formação profissional do Ministério do Emprego e da Segurança Social;
- d) Curso técnico da via profissionalizante (12.º ano de escolaridade), nomeadamente desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador têxtil, técnico de equipamento, técnico de artes gráficas.

1.2 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa noutras actividades que frequentem o 8.º ano do curso secundário unificado ou o 2.º ano de um curso geral nocturno podem ser admitidos na categoria de tirocinante B, com vista a uma das profissões/categorias deste grupo.

1.3 — Trabalhadores sem experiência profissional:

- a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea *a*) do n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de tirocinante A, pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões de um ano cada um, findos os quais serão automaticamente classificados numa das categorias de técnico de desenho imediatamente superior, de acordo com a natureza da actividade desenvolvida durante aquele período de tirocínio;
- b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea *b*) do n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução tirocinante ou de medidor tirocinante, onde permanecerão pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões de um ano cada um, findo o qual serão automaticamente classificados em desenhador de execução ou em medidor, respectivamente;
- c) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea *c*) no n.º 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução, escalão até três anos, ou de medidor-orçamentista tirocinante;
- d) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea *d*) do n.º 1.1 ingressam na profissão, conforme a sua especialidade, numa das categorias do nível XI, na situação de tirocinante.

1.4 — Trabalhadores com experiência profissional — na admissão de trabalhadores que façam prova documental das habilitações escolares e do exercício da profissão e ramo de actividade ou especialidade serão sempre classificados em categoria e escalão correspondentes

à sua experiência e qualificação. Estas admissões far-se-ão sem prejuízo da normal evolução profissional dos trabalhadores já ao serviço da empresa, nomeadamente por preenchimento de vagas.

2 — Arquivistas técnicos e operadores heliográficos:

2.1 — Para estas profissões deverá ser dada, sempre que possível, prioridade a trabalhadores de outras profissões e categorias já ao serviço da empresa.

2.2 — Em caso de admissão para estas profissões:

- a) A habilitação mínima é o ciclo preparatório;
- b) A idade mínima de admissão para operadores heliográficos é de 18 anos.

3 — Para ocupação de novos postos de trabalho será dada prioridade aos trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa naquela actividade.

Grupo M — Profissionais de enfermagem

a) Os profissionais de enfermagem serão classificados, de harmonia com as funções, nas seguintes categorias profissionais: enfermeiro-coordenador, enfermeiro com especialidade, enfermeiro auxiliar de enfermagem e parteiro.

b) O lugar de enfermeiro-coordenador é aplicável quando na empresa existam mais de três trabalhadores em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos cuja actividade dependa da sua orientação.

Grupo N — Trabalhadores de hotelaria

1 — A idade mínima de admissão para os aprendizes é de 16 anos completos.

2 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações exigidas por lei ou no regulamento da carteira profissional.

3 — Na admissão deverá a entidade patronal dar preferência aos profissionais munidos da competente carteira profissional.

4 — O preenchimento de lugares em refeitórios onde se confeccionem até 30 refeições diárias poderá ser feito a tempo parcial por trabalhadores de outras categorias, que, no entanto, deverão ter as habilitações mínimas e o cartão de sanidade, se obrigatório, para o exercício daquelas funções.

5 — Neste caso, o trabalhador tem direito à retribuição das categorias correspondentes às funções desempenhadas, calculadas em bases proporcionais ao número de horas trabalhadas em cada uma delas, excepto se trabalhar metade ou mais de metade do seu horário de trabalho na categoria melhor retribuída, caso em que terá direito à retribuição completa prevista para esta.

Grupo O — Técnicos de engenharia

(V. *anexo v.*)

Grupo R — Relojoeiros

1 — Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Os trabalhadores que ingressem na profissão e possuam o curso industrial de relojoaria da Casa Pia e idade não inferior a 18 anos serão classificados na categoria profissional de oficial de 2.ª do 1.º ano.

Grupo S — Economistas

(V. *anexo VI.*)

Grupo T — Juristas

(V. *anexo VII.*)

Grupo U — Outros grupos profissionais

Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

1 — As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

2 — Nas profissões cujo exercício legalmente depende da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição deste título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente no Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de Setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 33 744 e 43 182, de 23 de Setembro de 1960.

3 — Despachantes privativos — é condição de admissão necessária para o ingresso na categoria de despachante privativo o cumprimento das disposições legais constantes da reforma aduaneira. Sempre que a empresa pretende aumentar o seu quadro de despachantes privativos, deverá, no caso de não admitir um (ou vários) despachante(s) privativos(s) já qualificado(s) ou um (ou vários) ajudante(s) de despachante oficial, facultar o ingresso nesta categoria ao trabalhador (ou trabalhadores) que esteja(m) adstrito(s) à actividade aduaneira, atendendo aos seguintes factores: responsabilidade, antiguidade, experiência e honorabilidade.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 60 dias nas categorias dos níveis I a V, 120 dias nas categorias dos níveis VI a VIII, 180 dias nas categorias dos níveis IX a XI do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo III-B, 240 dias nas categorias do nível XII do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo IV.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

3 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

Cláusula 13.^a

Admissão dentro do mesmo ramo de actividade

1 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

2 — A nova entidade patronal só poderá atribuir-lhe categoria profissional inferior à devida havendo acordo escrito do trabalhador ou parecer favorável do respectivo sindicato.

3 — A confirmação da categoria profissional poderá ser obtida junto do sindicato, entidade patronal anterior ou instituição de segurança social respectiva.

4 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou vice-versa — incluindo nesta associação o caso de a maioria do capital de cada uma das empresas ser pertença de sócios comuns da empresa em causa —, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

Cláusula 14.^a

Admissão para efeitos de substituição

Para efeitos do preenchimento de vagas de trabalhadores impedidos temporariamente, a admissão terá de obedecer às disposições legais sobre contratos a termo.

Cláusula 15.^a

Relações nominais

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço e às associações patronais respectivas, durante o mês de Novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal regulado na legislação em vigor.

2 — Durante um prazo de 45 dias as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, de forma bem visível, uma cópia dos mapas enviados.

3 — Os exemplares dos mapas referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

Cláusula 16.^a

Quadro de pessoal

I — Caixeiros e profissões correlativas:

- a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos indiferenciados com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
- b) Por cada grupo de 10 trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- c) Nas empresas em que seja obrigatória a existência de três ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a actividade de inspecção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas;
- d) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão,

pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

- e) Os caixas podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro colega, mas só quando se encontram habilitados para o exercício dessas funções e que estas sejam compatíveis com o serviço de caixa;
- f) Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências, será o trabalhador substituído pela entidade patronal ou por outro colega, desde que este se encontre devidamente habilitado para o exercício das funções de caixa;
- g) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja exclusiva e efectivamente assegurado por um ou dois trabalhadores, aquele ou um destes não poderá ser classificado em categoria inferior a caixeiro;
- h) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;
- i) Nos supermercados ou hipermercados com secções diferenciadas com três ou mais operadores em cada secção, um deles será obrigatoriamente operador-encarregado.

II — Trabalhadores de escritório. — É obrigatória a existência de:

- a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja um mínimo de 25 trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Um chefe de serviços ou superior nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;
- c) Um chefe de secção, equiparado ou superior, nos escritórios com um mínimo de seis trabalhadores de escritório e correlativos, ou chefes de secção em número nunca inferior a 8 % dos trabalhadores, arredondando para a unidade imediatamente superior, nos escritórios com mais de 12 trabalhadores de escritório e correlativos.

III — Trabalhadores de armazém:

- a) Um encarregado geral de armazém, sempre que o armazém ou armazéns tenham 25 ou mais trabalhadores de armazém ou um mínimo de 5 secções diferenciadas;
- b) Um encarregado de armazém em armazéns ou secções diferenciadas com um mínimo de 10 trabalhadores de armazém;
- c) O preenchimento da categoria de fiel de armazém depende da estrutura orgânica que aos seus armazéns seja dada pela entidade patronal, sem prejuízo de ser obrigatória a existência de um fiel de armazém por cada secção diferenciada existente nos armazéns.

IV — Trabalhadores electricistas. — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;

- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais ou técnicos têm de classificar um como encarregado ou chefe de secção, respectivamente;
- c) Desde que existam mais de 10 técnicos de electrónica ao serviço, será obrigatória a nomeação de um adjunto do chefe de secção;
- d) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas b) e c).

V — Trabalhadores das madeiras:

- a) Nas empresas em que exista apenas um oficial de uma profissão, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.^a, excepto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;
- b) O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

VI — Trabalhadores metalúrgicos. — É obrigatória a existência de um encarregado ou chefe de secção nas oficinas com um mínimo de 10 profissionais.

VII — Relojoeiros:

- a) Por cada grupo de três oficiais, um deles terá de, necessariamente, ser classificado como oficial de 1.^a;
- b) Por cada grupo completo de cinco oficiais de 1.^a, um deles terá de, necessariamente, ser classificado como oficial principal.

Cláusula 17.^a

Promoções obrigatórias

1 — Caixeiros e profissões correlativas:

- a) O praticante, após três anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-ajudante ou a operador-ajudante;
- b) Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro e a operador, respectivamente;
- c) O tempo máximo de permanência nas categorias previstas na alínea anterior será reduzido para dois anos sempre que o profissional tenha permanecido um ano ou mais na categoria de praticante ou tenha pelo menos um ano de prática na profissão, comprovada por declaração passada pela entidade patronal anterior.

2 — Trabalhadores de escritório e correlativos:

- a) O ingresso nas profissões de escriturário, rececionista, operador informático, operador mecânico, perfurador-verificador, operador de máquinas de contabilidade e operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio;
- b) O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos. Este período será reduzido para dois anos no caso de o estagiário ter pelo menos um ano de paquete ou ter sido admitido

com 18 anos ou mais de idade e possuir as habilitações mínimas exigidas;

- c) O estágio de rececionista, operador informático, operador mecanográfico, perfurador-verificador, operador de máquinas de contabilidade e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses, desde que admitidos com mais de 21 anos; caso contrário, respeitará o estabelecido na alínea b);
- d) Logo que completarem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram;
- e) O acesso automático dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo;
- f) Os dactilógrafos não possuidores das habilitações previstas na cláusula 11.^a serão equiparados, após o termo do período de estágio previsto na alínea anterior, aos escriturários integrados no nível VI da tabela salarial. Os que tenham atingido o nível VI até 1 de Fevereiro de 1989, decorridos que sejam três anos sobre esta data, terão acesso automático aos níveis superiores, nos termos dos restantes dactilógrafos;
- g) Os paquetes e os praticantes de ascensoristas que aos 18 anos de idade não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos ou ascensoristas.

3 — Trabalhadores metalúrgicos:

- a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos — complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular — será obrigatoriamente promovido a praticante;
- b) O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões;
- c) Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.^a ou 2.^a classes de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior;
- d) Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe.

4 — A) Trabalhadores electricistas:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais (até três anos);
- d) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do

2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e de mecânico electricista ou rádio-montador da Escola Militar de Electro-Mecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

- e) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Emprego e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período;

B) Para a especialidade de técnicos de computadores observar-se-á o seguinte:

- a) O técnico estagiário será promovido à categoria de auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o 1.º curso de introdução à técnica de computadores e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na respectiva categoria;
- b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 1.^a linha (1.º ano) ao fim de seis meses contados a partir do dia da promoção a técnico auxiliar;
- c) O técnico de 1.^a linha (1.º ano) será promovido a técnico de 1.^a linha (2.º ano) após um ano a contar da data de promoção a técnico de 1.^a linha (1.º ano). Será promovido a técnico de suporte todo o trabalhador que, com mais de um ano de técnico de 1.^a linha (2.º ano), tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam a reparação de todos os *devices* do computador. Será promovido a técnico de sistemas o trabalhador com mais de um ano e meio como técnico de suporte e que tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam detectar, reparar e investigar os sistemas electrológicos e tenha conhecimento a todos os níveis de *hardware* do computador.

C) Para a especialidade de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório observar-se-á o seguinte:

- a) O estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório será promovido a técnico auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o 1.º curso de introdução aos equipamentos electrónicos e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na categoria;
- b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 2.^a classe após um ano de permanência na categoria e ter concluído com aptidão o curso complementar à primeira formação que lhe permita exercer as funções;
- c) O técnico de 2.^a classe será promovido a técnico de 1.^a classe após três anos de permanência na categoria e ter recebido cursos de especialização que lhe permitam entrar na exploração até ao nível da linguagem máquina directa.

5 — Trabalhadores de madeiras:

- a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos complementares de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do

ensino oficial ou particular, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante;

- b) Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, cuja duração máxima é de quatro anos, independentemente da empresa onde tenha sido efectuada, desde que conste de documento idóneo;
- c) O tirocínio dos praticantes tem a duração máxima de dois anos, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que conste de documento idóneo;
- d) Os trabalhadores que se encontram há mais de três anos na 2.^a classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediata superior.

6 — Trabalhadores da construção civil — seguir-se-ão as regras estabelecidas para os trabalhadores das madeiras.

7 — Técnicos de desenho:

7.1 — Os trabalhadores na situação de tirocinante serão promovidos de acordo com o indicado no n.º 1.3 da cláusula 11.^a

7.2 — O tempo de tirocínio ao nível XI para as categorias do nível XII é de dois anos.

7.3 — Nas categorias cujo escalonamento de evolução é feito por tempo, os trabalhadores terão acesso automático ao escalão seguinte logo que completem o tempo previsto.

7.4 — O acesso às diferentes categorias com definição de funções próprias far-se-á por desempenho das funções correspondentes a essas categorias, independentemente da formação escolar do trabalhador.

7.5 — Os trabalhadores com as condições requeridas no n.º 1.2 da cláusula 11.^a terão acesso automático a tirocinante A, 1.º ano, logo que concluíam dois anos de prática.

7.6 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa e entretanto habilitados com um dos cursos indicados na alínea d) do n.º 1.1 da cláusula 11.^a terão promoção a uma das categorias do nível XI, nos termos da alínea d) do n.º 13 da cláusula 11.^a

7.7 — Os responsáveis pela distribuição dos trabalhadores nas salas de desenho/gabinetes de decoração deverão fazê-lo de modo a proporcionar, pela prática, a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

8 — Trabalhadores de hotelaria:

- a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período mínimo de aprendizagem de um ano, prolongável até que perfaçam aquela idade;
- b) Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade terão um período de aprendizagem de um ano, apenas para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, empregado de balcão, cafeteiro, despenseiro e controlador de caixa, e de seis meses para as categorias de empregado de refeitório e copeiro;
- c) Independentemente da idade no momento da admissão, o período de aprendizagem para as

funções de cozinheiro e pasteleiro será de dois anos;

- d) Os trabalhadores sujeitos a um período de aprendizagem têm também de cumprir um período de estágio; os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem e se sujeitos a uma aprendizagem de seis meses estão isentos de estágio;
- e) O estágio terá uma duração de 12 meses, findo o qual os trabalhadores ascenderão à categoria profissional superior;
- f) Sempre que, por força de frequência e aproveitamento em cursos de escolas hoteleiras, os trabalhadores adquiriram categoria superior, devidamente comprovada e dentro da mesma profissão, haverá lugar a promoção até ao limite de duas promoções com força obrigatória, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 10.^a

9 — Trabalhadores têxteis — o oficial, o bordador e o costureiro são obrigatoriamente promovidos à categoria superior (especializados) logo que completem três anos de permanência nessa categoria.

10 — Fogueiros — os fogueiros de 3.^a serão promovidos a fogueiros de 2.^a logo que completem três anos de permanência na categoria.

Os fogueiros de 2.^a serão promovidos a fogueiros de 1.^a logo que completem três anos de permanência na categoria.

Para efeitos de promoção contar-se-á o tempo de antiguidade que o trabalhador tenha à data da vigência do CCT.

11 — Relojoeiros:

- a) O aprendiz do 1.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a aprendiz do 2.º ano;
- b) O aprendiz do 2.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a aprendiz do 3.º ano;
- c) O aprendiz do 3.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio oficial do 1.º ano;
- d) O meio oficial do 1.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio oficial do 2.º ano;
- e) O meio oficial do 2.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio oficial do 3.º ano;
- f) O meio oficial do 3.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a oficial de 2.^a;
- g) O oficial de 2.^a de relojoaria, após três anos de permanência na categoria, será promovido a oficial de 1.^a

§ Único:

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea g), caso a entidade patronal fundamentadamente considere que o oficial de 2.^a de relojoeiro não mostra aptidões técnicas para ser promovido a oficial de 1.^a, poderá requerer um exame de avaliação dos seus conhecimentos técnico-profissionais.

2 — O referido exame de avaliação deverá realizar-se obrigatoriamente na escola da Casa Pia de Lisboa, perante um júri composto de três elementos, respec-

tivamente designados por aquela instituição, pela entidade patronal e pelo SITESE.

3 — Para o efeito, deverá a entidade patronal:

- a) Requerer, junto da Casa Pia de Lisboa, a realização do referido exame nos 90 dias antes da data em que o trabalhador perfaça três anos de permanência na categoria;
- b) Dentro do mesmo prazo, comunicar, por escrito, ao trabalhador a sua pretensão, onde se especifiquem os respectivos fundamentos, juntando cópia do requerimento endereçado à escola da Casa Pia de Lisboa a solicitar a realização do referido exame;
- c) Possibilitar ao trabalhador, durante a sua permanência na categoria de oficial de 2.^a, a frequência de, pelo menos, um curso de aperfeiçoamento, dentro dos condicionalismos estabelecidos no n.º 1 da cláusula 52.^a deste CCT.

4 — O exame nunca poderá incidir sobre matérias referentes a trabalhos que geralmente não sejam executados no estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

5 — A prova de exame será elaborada pelo júri nomeado nos termos do n.º 2, tendo em conta os pressupostos citados e as especificações da classificação profissional em vigor para cada uma das especialidades existentes.

6 — O trabalhador que não merecer aprovação no referido exame permanecerá por mais um ano na categoria de segundo-oficial relojoeiro, sem prejuízo de, findo este, a entidade patronal voltar a requerer novo exame.

7 — Se à data em que o trabalhador perfizer três anos de permanência na categoria, o exame requerido não se tiver realizado por facto não imputável àquele, será de imediato promovido a oficial de 1.^a

8 — Compete à entidade patronal custear as despesas de deslocação do trabalhador para a realização do exame.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuições mínimas

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam dos anexos III e IV.

2 — *a)* Aos trabalhadores que afixam uma retribuição mista (parte certa e parte variável) será assegurada, a título de retribuição certa mínima, a estabelecida para o nível imediatamente inferior àquela por que venceriam se tivessem apenas retribuição certa mínima.

b) Nos casos previstos na alínea anterior, a retribuição média mensal não poderá ser inferior à estabelecida para o respectivo nível.

c) Às entidades patronais e ou aos trabalhadores referidos nas alíneas anteriores é possível renegociar as taxas

relativas à parte variável, em consequência de alterações sensíveis de preços dos produtos ou serviços.

3 — O pagamento da retribuição variável será feito por acordo entre os interessados ou, na sua falta, no fim do mês a que se refere a facturação das vendas correspondentes.

4 — Aos profissionais de vendas que afixam retribuição mista, a entidade patronal entregará mensalmente uma relação da facturação que lhes diga respeito.

5 — *a)* Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas igual a 5% do valor da retribuição do nível *v* da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A.

b) Este abono deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita, o risco por quebras ocasionais ou quando houver transferência de risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

c) No impedimento dos titulares, o abono será recebido pelo substituto na proporção dos dias de substituição.

6 — *a)* Os trabalhadores técnicos de desenho que, além das funções executivas, exerçam funções de orientação e ou chefia e estejam classificados em categoria profissional que não preveja o exercício daquelas funções serão remunerados pelo nível imediatamente superior ao correspondente à sua própria categoria.

b) Os trabalhadores classificados no nível XII e que exerçam funções referidas na alínea anterior não poderão auferir vencimento inferior ao daquele nível, acrescido de 7% do vencimento do nível XII da tabela I do anexo III-A.

7 — *a)* Para a especialidade de técnico de computadores, a entidade patronal pagará mensalmente uma prestação suplementar igual a 62% do valor da retribuição do nível *v* da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A ao trabalhador que eventualmente desempenhe funções de instrutor na reciclagem ou cursos de especialização que ultrapassem o meio tempo, durante e só durante a duração deste.

b) Para a especialidade de técnico de computadores, as remunerações certas mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III-B («Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores»).

8 — Se o cortador ou estendedor de tecidos (categoria n.º 20 do grupo Q do anexo I) também cortar obra por medida, a respectiva remuneração mínima mensal será acrescida de uma importância equivalente a 3% do valor da retribuição do nível *v* da tabela I da tabela geral de remunerações constante do anexo III-A.

9 — A obrigação de pagar a remuneração mensal vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou usos diversos, serão o mês de calendário, devendo o cumprimento realizar-se, salvo estipulação ou usos diversos, no último dia útil do mês.

10 — Caso a entidade patronal pretenda efectuar o pagamento da remuneração por cheque ou depósito

bancário à ordem do trabalhador, deverá proceder por forma que, em qualquer caso, o montante da remuneração em dinheiro esteja à disposição do trabalhador na data em que, nos termos do número anterior, o cumprimento deva ser realizado.

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de € 1,35.

Cláusula 19.^a

Retribuição por exercício de funções de diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 20.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador já ao serviço da empresa substitua outro de categoria e retribuição superiores por período superior a oito dias, desempenhando no essencial e de forma capaz as suas funções, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria durante o período em que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.^a e durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição estabelecida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.^a, e durar por um período superior a um ano, o substituto deverá ser classificado na categoria do substituído.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3 — Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento dos subsídios, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respectivo ano civil.

4 — Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão, por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para efeito do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

6 — Dada a natureza da retribuição diferida, no respectivo ano civil deste subsídio será o seu montante reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas nesse ano for:

- a) Superior a 15 em caso de doença comprovada por baixa;
- b) Superior a cinco noutros casos.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Local de trabalho, noções e princípios gerais

1 — O local habitual de trabalho é o estabelecimento, e suas dependências próximas, em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação em que, com carácter de regularidade e por certos períodos de tempo, presta serviço em locais diversos e incertos.

2 — Por transferência de local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3 — Por deslocação em serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular, quer ocasional.

4 — A transferência de local de trabalho fica sujeita ao regime estabelecido na cláusula 46.^a

5 — As deslocações em serviço ficam sujeitas ao regime estabelecido nos números e nas cláusulas seguintes.

6 — a) Se o trabalhador, mediante acordo prévio, utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo, a percentagem que se indica no preço em vigor do litro de gasolina super:

- Automóveis ligeiros — 0,26;
- Motociclos — 0,12;
- Bicicletas motorizadas — 0,08.

b) O seguro da viatura é da responsabilidade dos trabalhadores, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de determinação da entidade patronal, cujo seguro competirá a esta.

7 — As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

8 — O risco de desaparecimento de instrumentos de trabalho ou de valores da entidade patronal transportados pelos trabalhadores quando em serviço externo, por causas que não lhes sejam imputáveis, serão sempre da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 23.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, como tal se entendendo sempre os casos em que a duração normal do percurso de regresso não exceda uma hora e o local de deslocação não fique a mais de 40 km do local habitual de trabalho.

2 — As empresas poderão estipular nessas deslocações a apresentação em local de trabalho diferente do habitual, desde que se mantenham as condições de tempo de cobertura das despesas usuais de deslocação de trabalho para o local habitual de trabalho.

3 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

- a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que o trabalhador despenda para além das que despenderia ao apresentar-se no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho extraordinário, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período previsto no n.º 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade patronal.

Cláusula 24.^a

Grandes deslocações

1 — Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados em condições que não possam ser qualificadas de pequenas deslocações.

2 — São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta para o local de deslocação, comprovadas segundo o esquema acordado entre o trabalhador e a entidade patronal;
- c) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, mediante apresentação dos respectivos documentos, dentro dos limites prévia e expressamente acordados com a entidade patronal em cada caso;
- d) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifique;
- e) O pagamento como tempo de trabalho da duração do trajecto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho, no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias;
- f) Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastrós ou enteados, o trabalhador terá direito ao paga-

mento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra descolado e o local habitual de trabalho.

Cláusula 25.^a

Deslocações para Macau e estrangeiro

1 — As grandes deslocações para Macau e estrangeiro dão ao trabalhador o direito, para além da retribuição habitual, a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, com subordinação ao disposto no n.º 2 da cláusula anterior;
- b) Pagamento das despesas de preparação da viagem legalmente obrigatórias e adiantamento de verba para despesas com aquisição de equipamentos;
- c) Pagamento para despesas correntes, do valor diário igual a 1,6% do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A;
- d) Em caso de falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós e enteados, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de ida e volta entre o local de trabalho e o local onde se encontra.

2 — O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

Cláusula 26.^a

Outras condições gerais em caso de grandes deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela entidade patronal contra o risco de acidentes de trabalho e acidentes pessoais, cobrindo este incapacidades permanentes superiores a 25%. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e terá como beneficiários a pessoa ou pessoas indicadas pelo trabalhador.

2 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

3 — As empresas manterão inscritos, nas folhas de pagamento da segurança social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o deseje, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

5 — Nas deslocações referidas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito a um dia de descanso quando aquelas tenham sido superiores a 90 dias.

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho

1 — A duração do trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados nas empresas.

2 — Haverá tolerância de dez minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

3 — O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não será permitida a realização de trabalho suplementar, excepto nos casos a seguir indicados, devendo, sempre que possível, ser ouvida previamente a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, quando aquela não exista:

- a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária susceptível de originar consequências graves;
- b) Para efectuar trabalhos imprevistos em máquinas e material, bem como recuperações ou tarefas de conservação inadiáveis, indispensáveis ao normal funcionamento da empresa;
- c) Para execução de tarefas de balanço e inventário e preparação de vendas com redução de preços até ao limite de 30 dias em cada ano, não podendo o prolongamento diário ir além das 22 horas e 30 minutos, com interrupção mínima de trinta minutos para descanso antes daquele prolongamento;
- d) Para operações de salvamento;
- e) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respectivos;
- f) Para finalização de serviços funerários;
- g) Quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade;
- h) Por acordo expresso das partes.

3 — As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

4 — É dispensado o visto do trabalhador referido no número anterior quando o registo do início e termo da prestação do trabalho seja feito por meio computadorizado.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho suplementar. Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Nas empresas com mais de seis trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

4 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

5 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao limite da 1.^a semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 30.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2 — a) Turnos fixos são grupos de horários de trabalho fixos, cuja soma, com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento.

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3 — A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 27.^a, podendo esta correspondência, nos turnos rotativos, ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4 — A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência mínima de 20 dias.

5 — Nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno, mudança esta que só com o acordo deste pode ocorrer.

6 — Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

7 — O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica a estatuído neste CCT quanto ao dia de descanso semanal e quanto a feriados.

8 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

9 — a) A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 20 % da retribuição base.

b) O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos.

c) O trabalho em regime de turnos fixos não confere direito a subsídio de turno; no entanto, caso seja praticado no período de tempo legalmente considerado nocturno, o trabalhador terá direito à retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.

10 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialmente quando previamente acordadas entre trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

11 — a) A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do seu contrato individual de trabalho.

b) Independentemente do disposto na alínea anterior, a entidade patronal, com respeito pelo estabelecido no n.º 4 e mediante a prévia audição dos trabalhadores, poderá determinar a mudança para um horário de turnos, sempre que resulte de:

- 1) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposta por razões técnicas ou de racionalização económica;
- 2) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- 3) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de pelo menos quatro horas de trabalho efectuado.

3 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 31.^a-A

Prestação de trabalho a tempo parcial

1 — É permitida a admissão de trabalhadores para a prestação de serviço em tempo parcial, devendo ser dada preferência na admissão aos trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida ou que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

2 — As empresas poderão ainda conceder, aos trabalhadores dos seus quadros que o requeiram, o regime de trabalho a tempo parcial, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
- c) Trabalhadores-estudantes.

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita e dele deverá constar a duração do trabalho semanal e diário acordado.

4 — A duração do trabalho a tempo parcial não pode exceder oito horas diárias e trinta horas semanais, distribuídas pelo máximo de cinco dias em cada semana.

5 — A alteração do horário de trabalho inicialmente estabelecido deverá merecer a concordância expressa das partes.

6 — A remuneração do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional.

7 — O número de trabalhadores contratados a tempo parcial não pode exceder os seguintes limites:

- Estabelecimentos com 9 ou menos trabalhadores — 50 %;
- Estabelecimentos com 10 ou mais trabalhadores — 20 %.

8 — À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar um período anual de férias remunerado correspondente a 22 dias úteis, não se contando, para este efeito, os sábados, domingos e feriados.

1.1 — Aos trabalhadores que gozem os 22 dias úteis de férias entre 1 de Janeiro e 30 de Abril serão acrescidos, a título de férias, mais 3 dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

1.2 — Aos trabalhadores que gozem férias em dois períodos distintos de 11 dias úteis cada, compreendidos, respectivamente, de Janeiro a Abril e de Maio a Outubro, serão acrescidos, a título de férias, mais 2 dias úteis, a gozar 1 dia em cada período.

2 — A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.

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 n.ºs 4 e 5.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

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

b) 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.

c) No caso previsto na alínea 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.

d) No caso previsto na alínea anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias aos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

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

7 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

8 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

9 — 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.

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

11 — *a)* Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível.

b) O respectivo gozo prosseguirá após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, não podendo por este motivo haver prejuízos para outros trabalhadores.

c) A prova da situação de doença será feita nos termos legais.

12 — Por mútuo acordo as férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 33.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias e que deverá ser pago antes do início destas.

2 — No caso de trabalhadores com retribuição mista, o subsídio será pago pelo valor da parte certa, acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato, se inferior a 12 meses.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 34.^a

Descanso semanal e complementar e feriados

1 — *a)* O dia de descanso semanal é o domingo, excepto para os sectores de agência funerárias, floristas e artesanato (exclusivamente).

b) Nos estabelecimentos que não pratiquem o encarceramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, em qualquer dia da semana, fixado de forma que coincida com o domingo pelo menos 11 vezes por ano civil, não se contando, para este efeito, os domingos contíguos ou intercalados no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas.

2 — *a)* Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um dia de descanso semanal complementar, a ser gozado preferencialmente ao sábado ou à segunda-feira, ou, em alternativa, num regime rotativo de segunda-feira a sábado.

b) Na medida do possível, a entidade patronal fixará o sábado como dia de descanso semanal complementar para os trabalhadores administrativos e outros não adstritos directamente aos sectores de venda ao público.

c) Nos estabelecimentos previstos na alínea *b)* do n.º 1 desta cláusula, o dia de descanso semanal complementar será fixado, preferencialmente, de forma que coincida com um dia imediatamente anterior ou posterior ao dia fixado como descanso semanal.

d) Nos estabelecimentos com quatro ou menos caixeiros, o dia de descanso semanal complementar previsto na alínea *a)* do n.º 2 desta cláusula poderá ser fixado de forma repartida, por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde de sábado ou com a manhã de segunda-feira.

e) Por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso semanal complementar previsto nas alíneas *a)* e *c)* do n.º 2 desta cláusula pode ser fixado de forma diferente da estabelecida nessas alíneas.

3 — a) São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal das localidades onde se situam as respectivas instalações;
Terça-feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são:

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

c) O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade patronal, com informação aos sindicatos.

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso e feriados — Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal acrescida de 100 % e dá ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.

2 — Aplica-se ao trabalho prestado no período de descanso complementar o disposto no número anterior quanto à retribuição, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 29.^a quanto a descanso compensatório.

3 — O trabalho prestado em dias feriados, indicados na cláusula anterior, é pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 29.^a quanto a descanso compensatório.

4 — Na situação prevista na alínea b) do n.º 1 da cláusula 34.^a, os trabalhadores terão direito a um subsídio por cada domingo trabalhado equivalente à remuneração de um dia de trabalho, calculada de acordo com a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.^a

Cláusula 36.^a

Conceito de faltas

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

2 — Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período normal de trabalho o de menor duração relativo a esse dia completo de trabalho.

3 — Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil,

até perfazerem um ou mais dias completos de trabalho, considerados nos termos do n.º 2, contando cada dia como uma falta.

Cláusula 37.^a

Tipos de faltas e sua duração

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por falecimento do cônjuge não separado, companheiro ou companheira, de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas pelo falecimento de avós, netos, irmãos, bisavós, bisnetos, cunhados e pessoas que com os trabalhadores vivam em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos;
- d) As dadas pelos dirigentes ou delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores, no exercício das respectivas actividades, nos termos do disposto nas cláusulas 6.^a e 7.^a deste contrato;
- e) As motivadas pela prestação de provas de exames ou provas de avaliação, em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, nos seguintes termos:

Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados; No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto anteriormente;

- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho por motivo 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;
- g) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, por parto do cônjuge ou companheira, a utilizar no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho, e indicados pelo trabalhador, se possível previamente;
- h) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e voluntário da Cruz Vermelha Portuguesa, pelo tempo indispensável para ocorrer a sinistros;
- i) Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas quaisquer outras faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 38.^a

Comunicação, justificação e prova de faltas

1 — As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade patronal por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 6.^a e 7.^a

2 — As imprevisíveis que não possam ser comunicadas antes da sua ocorrência serão comunicadas por qualquer meio no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para a sua justificação, dispondo estes do prazo de sete dias úteis para sua apresentação.

Cláusula 39.^a

Efeitos e descontos das faltas

1 — Não determinam perda de retribuição nem têm quaisquer outros efeitos, quando devidamente justificadas, as faltas previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *h)* e *i)* da cláusula 37.^a, bem como as previstas na alínea *g)*, se o trabalhador não tiver direito ao correspondente subsídio da segurança social.

2 — As faltas dadas por assistência inadiável na doença ao agregado familiar só serão remuneradas até 2 dias por cada situação de urgência e até ao limite de 12 dias por cada ano civil, quando o trabalhador prove, por meio idóneo, que não havia outra pessoa no agregado familiar em condições de tomar conta do doente.

3 — As faltas previstas na alínea *j)* da cláusula 37.^a poderão ser remuneradas ou não, conforme acordo entre o trabalhador e a entidade patronal no momento da autorização.

4 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador e os efeitos disciplinares consignados na lei.

5 — O trabalhador pode optar pelo desconto das faltas sujeitas a perda de retribuição nas férias desse ano ou do ano seguinte, consoante já verificadas antes do gozo ou a verificar após este, não sendo permitida redução superior a um terço das férias, sem prejuízo do subsídio de férias, que não acompanha a referida redução.

6 — Os atrasos injustificados no início e reinício do trabalho ou à saída no fim do horário normal ficam sujeitos ao disposto no n.º 3 da cláusula 36.^a

7 — Para o cálculo do valor do desconto por faltas aplica-se a fórmula estabelecida no n.º 2 da cláusula 29.^a

8 — *a)* No caso de faltas dadas por doença devidamente comprovada por mais de 10 dias seguidos, a enti-

dade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 60 dias por ano.

b) Ao abrigo da lei vigente, este direito subsiste apenas em termos de contrato individual de trabalho.

9 — Determinam perda de retribuição as faltas dadas por acidente de trabalho, salvo quando o trabalhador não esteja coberto pelo seguro por facto imputável à entidade patronal, caso em que esta suportará integralmente a retribuição do trabalhador.

Cláusula 40.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por 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 presunham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para o efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável, sem prejuízo do disposto na cláusula 54.^a

Cláusula 42.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3 — Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida na legislação que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 43.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto no artigo 22.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho ou disposições análogas neste CCT;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, excepto nos casos previstos neste contrato;
- e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais ou de instituições de segurança social ou membros de comissões paritárias ou outras a estas inerentes;
- i) Facilitar a formação profissional e cultural dos trabalhadores, nos termos da cláusula 51.^a

Cláusula 44.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer à entidade patronal ou a quem a represente em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e ética profissional;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não

podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;

- g) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- n) Zelar e cumprir as normas de higiene e segurança.

Cláusula 45.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos de necessidade premente da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- g) Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição para desconto, fora dos casos expressamente previstos no RJCIT, Decreto-Lei n.º 49 408.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

3 — Condições específicas dos electricistas:

- a) O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional quando as mesmas não obedçam às normas de segurança de instalações eléctricas em vigor;
- b) O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica refe-

rentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico;

- c) Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 46.^a

Transferência de local de trabalho

1 — A entidade patronal, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todo o acréscimo de despesas directamente resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

4 — Para efeitos do n.º 2, deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes da transferência.

5 — Quando a transferência de local de trabalho não tiver carácter definitivo, fica regulada pelo disposto nas cláusulas 22.^a, 23.^a, 24.^a, 25.^a e 26.^a

Cláusula 47.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados, por forma segura, de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorre para o transmitente ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dos deveres inerentes aos contratos de trabalho, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 48.^a

Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 49.^a

Maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados, a título de protecção à maternidade e paternidade, aos trabalhadores que estiverem nessas circunstâncias os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado ou clinicamente desaconselháveis, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados ou ainda a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Durante o período de amamentação e até um ano, a mulher tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno e sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria profissional;
- c) A mulher trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) Para efeitos de gozo de licença por maternidade antes do parto, nos termos previstos na lei, deve a trabalhadora apresentar atestado médico que confirme a conveniência do gozo de parte da licença antes do parto e indique a data prevista para este;
- e) A comunicação referida deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias, ou em caso de urgência devidamente comprovada pelo médico, logo que possível;
- f) O pai tem direito a licença, por período igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea c), em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver, bem como em caso de morte ou por decisão conjunta dos pais;
- g) Em caso de situação de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do

exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea c);

- h) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- i) Em caso de aborto ou parto de nado-morto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- j) Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;
- l) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias. No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à mesma dispensa e nos mesmos termos para assistência ao filho, incluindo a aleitação, até este perfazer um ano. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar o normal funcionamento da empresa;
- m) As trabalhadoras têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- n) As trabalhadoras têm direito a dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;
- o) Emprego com horário reduzido ou flexível aos trabalhadores, pais de filhos menores de 12 anos ou quando os interesses familiares o exigirem, sendo a remuneração fixada proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado;
- p) As entidades patronais estão obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas suplementares sempre que aquelas o solicitem.

Cláusula 50.^a

Direitos especiais dos menores

1 — Os menores de 16 anos de idade não são autorizados a prestar trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 51.^a

Trabalhadores-estudantes

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

- 1) Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as suas necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais;
- 2) Os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral, ao serviço de uma entidade pública ou privada e que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, terão direito a uma redução de horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias;
- 3) O trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere o número anterior;
- 4) Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência mínima de uma semana, da data do início da frequência efectiva do curso;
- 5) Os direitos consignados nos n.ºs 1) e 2) cessarão logo que:
 - a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;
 - b) O trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;
 - c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados;
- 6) A entidade patronal custeará todas as despesas ocasionais com cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e haja acordo entre as partes quanto à frequência dos mesmos;
- 7) Os trabalhadores que usufruam dos direitos consignados nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal, logo que os conheçam, os horários das aulas e dos exames e a entregar-lhe trimestralmente nota da assiduidade e do aproveitamento, sempre que lhes sejam exigidos;
- 8) Em cada ano civil, os trabalhadores estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra

regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho — Normas gerais

Cláusula 52.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, as entidades empregadoras observarão as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 53.^a

Higiene e segurança no trabalho — Normas especiais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, observar-se-ão, nomeadamente, as seguintes regras:

- 1) Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza;
- 2) Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente;
- 3) Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas das respectivas vias de acesso;
- 4) Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente;
- 5) Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol;
- 6) Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndios;
- 7) Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente;
- 8) As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:
 - a) Serem separadas por sexos, sempre que possível;
 - b) Dispor de água canalizada;
 - c) Serem iluminadas e ventiladas;
 - d) Possuírem lavatórios por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
 - e) Uma bacia por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
 - f) Os lavatórios devem estar providos de sabão apropriado;

- g) As instalações dos vestiários devem situar-se em salas separadas por sexos, quando tal se justifique, e dispor de armários individuais providos de fechadura.

CAPÍTULO XII

Sanções

Cláusula 54.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção, com o limite de 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para efeitos de determinação da sanção e sua graduação atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3 — Considera-se infracção disciplinar a violação culpada pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

4 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

5 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

6 — Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de cinco dias úteis.

7 — A execução da pena só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

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

9 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

CAPÍTULO XIII

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 55.^a

Interpretação e integração deste contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das associações patronais e três em

representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir 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 indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

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

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que não terá direito a voto.

5 — 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 dessa data parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 56.^a

Quotização sindical

As entidades patronais permitirão que os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos devidamente credenciados procedam à cobrança, nos locais de trabalho, das quotas sindicais devidas pelos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 57.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e voluntariamente pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 58.^a

Produção de efeitos

As tabelas salariais e o subsídio de refeição estabelecidos neste contrato colectivo de trabalho produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 59.^a

Revogação de contratos anteriores

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 57.^a, as partes contraentes reconhecem expressamente este contrato colectivo de trabalho, com as alterações agora introduzidas, como mais favorável aos trabalhadores que o texto anterior e que os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis aos trabalhadores pela primeira vez por ele abrangidos, e nessa medida declaram revogados esses mesmos instrumentos.

2 — Nos aspectos em que o novo texto for omissivo aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como dos usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que o n.º 1 da cláusula 55.^a defere à comissão paritária.

CAPÍTULO XV

Condições especiais para costureiras em regime de trabalho externo

Cláusula 60.^a

Noção de trabalho externo

Para efeitos deste CCT, considera-se trabalho externo aquele que reúna os seguintes requisitos:

- 1) Que seja desenvolvido no domicílio ou instalações do próprio trabalhador;
- 2) Que as matérias-primas sejam fornecidas pela entidade patronal ou adquiridas pelo próprio trabalhador;
- 3) Que o trabalhador entregue à entidade patronal, mediante um preço ou tarifa, o produto acabado, quer no todo, quer em parte autónoma de fabrico.

Cláusula 61.^a

Conceito de trabalhador externo

Não se considera trabalhador externo todo aquele que, satisfazendo os requisitos exigidos na cláusula anterior, tenha ao seu serviço outros trabalhadores para a execução do trabalho.

Não se consideram trabalhadores para efeitos do disposto nesta cláusula os membros do agregado familiar.

Cláusula 62.^a

Caderneta de registo

1 — A cada trabalhador externo será atribuída uma caderneta fornecida pelo sindicato, na qual deverá ser registado todo o trabalho efectuado pelo trabalhador externo, período de tempo a que se reporta, descrição do trabalho, quantidade, preço unitário por peça e preço total.

2 — A entidade patronal fica obrigada a incluir o trabalhador externo nos mapas de quadro de pessoal previstos na cláusula 15.^a

Cláusula 63.^a

Forma de contrato

1 — A celebração do contrato de trabalho externo terá de ser reduzida a escrito e nele deverão constar obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação dos contraentes e natureza do trabalho a prestar.

2 — O contrato será elaborado em quadruplicado, sendo as cópias para os contraentes: uma para o sindicato e outra para a associação patronal.

3 — A obrigatoriedade de redução a escrito do contrato aplica-se aos trabalhadores externos já admitidos ao serviço da empresa anteriormente à entrada em vigor deste CCT, devendo ser concretizado no prazo de 120 dias após a entrada em vigor do contrato.

Cláusula 64.^a

Tarifas mínimas

1 — A tarifa mínima por unidade fornecida será estabelecida semestralmente por uma comissão técnica formada por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações patronais.

2 — Na definição da tarifa mínima tem necessariamente de se ter em conta o nível salarial vigente nas empresas do sector para um trabalho idêntico ou similar, de qualidade ou acabamento.

Cláusula 65.^a

Direitos do trabalhador externo

1 — Ao trabalhador externo aplicam-se todas as regras estatuídas neste contrato que não forem contrárias à natureza específica da sua actividade.

2 — São-lhe designadamente aplicáveis as cláusulas e assegurados os direitos decorrentes de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal, feriados e cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Retribuição de férias e feriados

1 — Para os trabalhadores externos, a retribuição dos dias feriados pode ser paga, em relação aos existentes antes das férias, conjuntamente com estas e os que se seguirem conjuntamente com o subsídio de Natal.

2 — A retribuição para efeitos de pagamento das férias, feriados, subsídios ou outros será calculada pela média da retribuição auferida no ano civil anterior ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 67.^a

Trabalho suplementar

1 — Ao trabalhador externo não pode ser fornecido trabalho para cuja execução se exija um prazo de entrega que obrigue o trabalhador a exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho impostos por este CCT ou vigentes na empresa.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entra-se em conta com todo o trabalho que o trabalhador recebe de todas as entidades patronais para quem trabalha.

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho

1 — A retribuição do trabalhador externo é constituída pelo pagamento, de acordo com as tarifas em vigor, do trabalho efectivamente executado.

2 — A entidade patronal é obrigada a fornecer trabalho que permita ao trabalhador externo auferir uma retribuição mensal equivalente à retribuição média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

3 — Quando a entidade patronal não cumprir o disposto no número anterior, é obrigada a pagar ao trabalhador externo uma retribuição equivalente a pelo menos 50 % da média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 69.^a

Proibição de acumulação

Os trabalhadores internos não podem executar trabalho externo.

Cláusula 70.^a

Sanções

A contravenção do disposto neste capítulo acarreta para as entidades patronais as sanções previstas na legislação geral do trabalho.

ANEXO I

Definição de funções

Nota. — Independentemente da terminologia usada, não há discriminação em função do sexo no acesso às categorias profissionais deste CCT.

Grupo A — Caixeiros e profissões correlativas

Praticante. — É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e executa outras tarefas indiferenciadas.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Embalador. — É o trabalhador que condiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

Operador. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utilize, por:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;
Operador de grua;
Operador de balança ou báscula.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que recebe numérico em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

Repositor. — É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou retalho. Recebe encomendas, elabora as respectivas notas e executa-as, cortando, separando, contando, pesando ou medindo as mercadorias. No local de venda, em contacto com o cliente, informa-se do género de produtos que este deseja; enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda, recebe o respectivo preço ou passa a guia necessária para o pagamento na caixa.

Propagandista. — É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização, distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

Demonstrador. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios, antes ou depois da venda.

Conferente. — É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazéns ou câmaras.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e ou materiais existentes no armazém.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado por:

a) *Caixeiro-viajante* — quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;

b) *Caixeiro de praça* — quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

c) *Caixeiro de mar* — quando se ocupa do fornecimento para navios.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo funcionamento do mesmo.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes. Verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo, solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor especializado ou técnico de vendas. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Expositor e ou decorador. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

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; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados de armazém.

Encarregado da loja. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Operador de supermercado. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e

o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adstrição a cada uma das partes ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou nos locais de venda.

Gerente comercial. — É o trabalhador que, mediante procuração bastante, gere ou administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta.

Operador encarregado. — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.

Grupo B — Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância e actividades similares

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

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

Guarda ou vigilante. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampa, entrega e distribui a correspondência. Pode ainda executar a reprodução de documentos e endereçamentos, bem como tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

Ascensorista. — É o trabalhador que tem a seu cargo o funcionamento dos elevadores, inquirir e presta esclarecimentos sobre a localização das secções a que se pretendem dirigir os visitantes e vigia a lotação máxima do elevador.

Praticante de ascensorista. — É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os ascensoristas.

Vigilante. — É o trabalhador que verifica a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de expediente, evita e ou detecta o roubo, participa ao superior hierárquico as anomalias verificadas, presta informações aos clientes, nas lojas, dentro dos conhecimentos para que está habilitado.

Vigilante-controlador. — É o trabalhador que controla a vigilância de uma loja ou cadeia de lojas, prestando todo o apoio aos vigilantes, quando solicitado. É responsável pela condução de todos os problemas inerentes

à vigilância, tendo autonomia suficiente para a resolução dos problemas que lhe forem apresentados.

Chefe de grupo de vigilância. — É o trabalhador que coordena e dirige a actividade de um grupo de vigilantes-controladores, sendo responsável pela execução e eficiência dos trabalhos dos elementos sob as suas ordens.

Grupo C — Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador 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.

Nota. — As telefonistas que em 1 de Fevereiro de 1989 estavam classificadas de 1.ª são reclassificadas em telefonistas de mais de três anos a partir daquela data. Para as restantes, o tempo de permanência no nível VI da tabela salarial contará a partir de 1 de Fevereiro de 1989.

Grupo D — Cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, podendo eventualmente ocupar-se de outras tarefas de serviço externo.

Grupo E — Profissionais de escritório

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

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Será classificado de 1.ª classe se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado; nas restantes hipóteses é classificado de 2.ª classe.

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

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o 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 às pessoas ou serviços competentes; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia,

escreve à máquina e opera com máquinas auxiliares de escritório. Pode eventualmente efectuar ainda, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, desde que relacionados com a função normalmente desempenhada.

Escriturário especializado. — É o trabalhador que se ocupa exclusivamente de assuntos de pessoal, fiscais e de elementos estatísticos exigidos por entidades oficiais, nas empresas de mais de 25 trabalhadores.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de 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 as disposições necessárias para os levantamentos.

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

Chefe de serviços. — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecânica.

Chefe de escritório. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa 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 das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abate e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadores, reprodutores, intercaladores, calculadoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento dos sistemas de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador informático. — É o trabalhador que desempenha as funções, recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

Preparador informático de dados. — É o trabalhador que recebe, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação do computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

Perfurador-verificador/operador de postos de dados. — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadores em banda, terminais de computador, etc.).

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

Programador informático. — É o trabalhador que executa as seguintes funções: estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos nos serviços não englobados nos do computador. Estuda as especificações dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços de computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos de uma máquina ou de um conjunto de máquinas clássicas ou convencionais.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que tem como principal função redigir, dactilografar, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

Analista informático. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação e os encargos ou as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos

de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

Monitor informático. — É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a informação e o treino dos operadores de postos de dados.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

Estagiário de programação informático. — É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de seis meses.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe trabalhos de correspondência, agenda de reuniões, arquivo e outros de natureza semelhante, podendo executar ainda tarefas de correspondente e ou esteno-dactilógrafo em língua nacional ou estrangeira.

Tesoureiro. — É o trabalhador 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 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 coincidem com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orien-

tando 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, modificando os livros em registos, para se certificar da correcção da respectiva estruturação, e subscreve a escrita da empresa.

Tradutor. — É o trabalhador que traduz e redige os textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto de artigos sem alteração das ideias fundamentais do original.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais, repartições públicas ou outros análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Monitor de formação de pessoal. — É o trabalhador que ministra cursos de formação de pessoal.

Técnico de recursos humanos. — É o trabalhador que colabora na preparação e organização de elementos necessários à elaboração de pareceres técnicos e informações, bem como procede a estudos e colabora na aplicação de técnicas relacionadas com a função de pessoal, podendo tomar decisões nestas matérias.

Grupo F — Motoristas

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga, verificação dos níveis de óleo e água. Os veículos pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Grupo G — Metalúrgicos

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca os tubos, solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

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

Mecânico de máquinas de escritório. — É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis defi-

ciências para obter o seu bom funcionamento; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à raspagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Recepcionista ou atendedor de oficina. — É o trabalhador que atende clientes, faz um exame sumário de viaturas, máquinas ou produtos e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras; incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados «serralheiro de tubos» ou «tubistas».

Serrador mecânico. — É o trabalhador que, utilizando serras mecânicas, desfia toros de madeira segundo as espessuras exigidas.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Carpinteiro de moldes ou modelos. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Verificador de produtos adquiridos. — É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.

Soldador de electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores. — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, repara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir a eficiência do seu trabalho; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas. — É o trabalhador que fabrica e repara manual e mecanicamente estruturas de madeiras e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira, cartões e outros materiais não

metálicos; também monta estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

Pintor. — É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento, sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar; não se incluem nesta categoria os trabalhadores que procedem a pinturas de automóveis.

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

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Operário não especializado. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, com fresas, machos de atarraxar, caçonetas, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladores.

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda os métodos para execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

Ajudante de lubrificador. — É o trabalhador que ajuda o lubrificador.

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

Atarraxador. — É o trabalhador que abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou de acabamento.

Cortador ou serrador de materiais. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros plásticos.

Demonstrador de máquinas e equipamentos. — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou ao domicílio.

Mecânico de frio ou ar condicionado. — É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração,

térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais e outras.

Montador de estruturas metálicas ligeiras. — É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

Operador de quinadeira. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processos aluminotérmicos, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados (estanhadores das linhas de montagem).

Assentador de isolamentos. — É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimentos de superfícies metálicas ou, eventualmente, outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

Encarregado ou chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros profissionais.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que, predominantemente, corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

Orçamentista (metalúrgico). — É o trabalhador que, predominantemente, interpreta normas e especificações e faz os cálculos necessários à precisão de orçamentos.

Traçador-marcador. — É o trabalhador que, predominantemente e com base em peças modelo, desenhos, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo eventualmente, com punção, proceder à marcação de material.

Polidor. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Operário qualificado. — É o trabalhador do 1.º escalão do nível VIII que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões e experiência profissional, desempenha predominantemente funções diversificadas e para as quais se encontra habilitado, funções essas inerentes às exigidas para os graus superiores aos da sua profissão.

Funileiro (latoeiro). — É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástica, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro de estabelecimentos comerciais. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza da máquina e pela carga que transporta.

Escolhedor-classificador de sucatas. — É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados a fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagem simples.

Gestor de stocks. — É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controlo dos *stocks* de matérias-primas, materiais ou peças com destino a encomendas ou *stocks*, baseando-se em dados económicos que selecciona criteriosamente de acordo com a política de gestão previamente definida pelos órgãos superiores da empresa. Quando necessário, propõe modificações de materiais ao gabinete de estudos ou serviços técnicos por razões económicas ou de mercado.

Lavandeiro. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banhos detergentes, alcalinos ou acidulados, desde que fortemente diluídos em água. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento dos resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças, antes ou depois de temperadas.

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série. — É o trabalhador que, em linhas de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados a máquinas. Não lhe compete qualquer modificação de forma nas peças que monta.

Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe). — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Operador de máquinas de pantógrafo. — É o trabalhador que regula e manobra a máquina de pantógrafo, que faz trabalhos de reprodução ou cópias de modelos.

Operador de máquinas de transfer automáticas. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma máquina automática, a qual pode efectuar diversas operações em circuitos.

Chefe de linha de montagem. — É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.

Operador de máquinas de balancé. — É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Bate-chapas (chapeiro). — É o trabalhador que procede à execução e ou reparação de peças com chapa, que enforma e desenforma por martelagem, usando as ferramentas adequadas, e que dá o acabamento final, incluindo retoques de pintura.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operação simples de reparação, controla as existências, faz aquisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Programador de fabrico. — É o trabalhador que, tendo em conta diversos elementos que lhe são fornecidos, nomeadamente ordens de execução ou pedidos de trabalho, analisa e prepara uma adequada distribuição de trabalho, tendo em conta os tempos e prazos de execução, bem como a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento.

Técnico de prevenção. — É o trabalhador que tem como função superintender os serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

Grupo H — Electricistas

Encarregado. — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, que controla e dirige técnica e disciplinarmente os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa. — É o trabalhador oficial que a entidade patronal designa para exercer, transitória ou definitivamente, esta função, e só nestes casos tem direito ao vencimento correspondente; logo que deixe de desempenhar esta função regressará ao salário anterior, correspondente à sua categoria de oficial.

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução bem como a dos trabalhadores que o coadjuvam.

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

Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório. — É o trabalhador cuja actividade consiste na

manutenção, conservação, detecção e reparação de todo o *hardware* do equipamento, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa, e se encontre nas condições definidas na cláusula 17.^a:

a) Categorias para os técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório:

- 1) *Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório.* — É o trabalhador que, sob a orientação de um instrutor, inicia a sua formação para técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;
- 2) *Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.* — É o trabalhador que, após ter concluído o curso de formação sobre equipamentos electrónicos, inicia a sua actividade de técnico de equipamentos electrónicos de controlo e de escritório;
- 3) *Técnico de 2.^a classe de equipamento electrónico.* — É o trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também apoiar os técnicos auxiliares no exercício da sua profissão;
- 4) *Técnico de 1.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.* — É o trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também desempenhar funções como instrutor de cursos sobre novos equipamentos, como também na formação de novos técnicos. Poderá também apoiar os técnicos de 2.^a classe no exercício da sua profissão;
- 5) *Adjunto do chefe de secção.* — É o trabalhador que, sendo técnico de 1.^a classe, coadjuva o chefe de secção ou o substitui durante a sua ausência;
- 6) *Chefe de secção.* — É o trabalhador que, sendo técnico de 1.^a classe, assume a responsabilidade por todo o sector técnico do equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Técnico de computadores. — É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de *hardware* do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa quando atinge os graus de especialização superiores.

Categorias para técnicos de computadores:

- 1) *Técnico estagiário.* — É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico instrutor, faz um curso de técnica de computadores;
- 2) *Técnico auxiliar.* — É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico de 1.^a linha, faz a aprendizagem prática da técnica da computadores;
- 3) *Técnico de 1.^a linha.* — É o trabalhador que desempenha funções de detecção e reparação de avarias no *hardware*;
- 4) *Técnico de suporte.* — É o trabalhador que, podendo executar as funções de técnico de 1.^a linha, está apto a detectar e reparar todo o tipo de avarias nos *devices*;
- 5) *Técnico de sistemas.* — É o trabalhador que, podendo executar as tarefas de técnico de suporte, ainda desempenha as funções de detecção, reparação e investigação em todos os sis-

temas de *hardware*, utilizando, se necessário, conhecimentos até ao mais baixo nível de linguagem máquina que compõe integralmente o computador;

- 6) *Adjunto do chefe de secção*. — É o trabalhador que, podendo desempenhar as funções de técnico de sistemas, assume a responsabilidade por todo o sector técnico de computadores.

Reparador de aparelhos receptores de rádio. — É o trabalhador que repara, em oficinas ou nos lugares de utilização, aparelhos receptores de rádio: examina plantas e esquemas de circuitos, detecta e localiza os defeitos e avarias com a ajuda de aparelhos de medida, desmonta determinadas partes, tais como válvulas, condensadores, resistências ou fusíveis, e procede à sua reparação ou substituição; solda e refaz as conexões necessárias; ensaia, sintoniza e controla os aparelhos, utilizando aparelhos electrónicos apropriados para se certificar do seu perfeito funcionamento. Por vezes, ocupa-se da reparação de auto-rádio.

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica. — É o trabalhador que monta, ajusta, conserva e repara, em oficinas ou lugares de utilização, os circuitos, motores e aparelhagem eléctrica dos veículos de tracção eléctrica, executa as tarefas fundamentais do electromecânico (electricista montador) em geral, mas em relação à contagem, ajustamento, conservação e reparação dos veículos de tracção eléctrica, o que exige conhecimentos especiais; monta e ajusta os motores, *controllers* (dispositivos de arranque) e demais aparelhagem e circuitos eléctricos, efectua inspecções periódicas, a fim de assegurar a sua conservação, localiza e determina as deficiências de funcionamento, utilizando, quando necessário, aparelhos de detecção e medida; repara ou substitui fios, peças ou conjuntos deficientes, tais como induzidos e indutores de motores, *controllers* e resistências de arranque. Pode ser especializado em determinado tipo de veículos e ser designado em conformidade.

Radiomontador geral. — É o trabalhador que monta, instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em oficinas ou nos lugares de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas, dispõe e liga os cabos através de soldaduras ou terminais, detecta os defeitos, usando gerador de sinais, osciloscópios simuladores e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, bobinas, *relais*, condensadores, válvulas e vibradores, procede às reparações e calibrações necessárias e aos ensaios e testes segundo as especializações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamento electrónico e ser designado em conformidade.

Grupo I — Construção civil

Encarregado. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvores, capatazes ou trabalhadores.

Arvorado. — É o trabalhador que dirige um conjunto de operários e auxilia o encarregado no exercício das suas funções.

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

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantaria, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Capataz. — É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Servente. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

Auxiliar (menor). — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Montador de andaimes. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de andaimes, metálicos ou de madeira.

Grupo J — Trabalhadores de madeiras

Cortador de tecidos para colchões. — É o profissional que executa, tanto manual como mecanicamente, o corte de tecidos para colchões.

Cortador de tecidos para estofos. — É o profissional que executa corte de tecidos e outros para estofos, através de moldes ou de medidas.

Costureiro de colchões. — É o profissional que executa todo o trabalho, manual ou à máquina, tal como coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

Costureiro controlador. — É o profissional que executa todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

Costureiro de decoração. — É o profissional que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manual como à máquina, tais como cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro estofador. — É o profissional que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para *maples*, sofás, etc.

Dourador de ouro de imitação. — É o profissional que executa todo o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

Dourador de ouro fino. — É o profissional que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

Enchedor de colchões e almofadas. — É o profissional que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais, tais como lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando em vários pontos.

Entalhador. — É o profissional que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo-relevo.

Envernizador. — É o profissional que aplica verniz sobre superfícies de madeira, executa as tarefas fundamentais do polidor, mas só trabalha à base de verniz.

Estofador. — É o profissional que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de cola-gem, grafagem ou outros processos similares.

Marceneiro. — É o profissional que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Pintor-decorador. — É o profissional que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

Pintor de móveis. — É o profissional que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

Polidor manual. — É o profissional que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massas, anilinas, queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve, utilizando os utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trin-chas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola. — É o profissional que dá brilho às superfícies revestidas de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponja animadas de movimento de rotação; percorre, friccio-nando-a com estes dispositivos, a superfície da peça.

Montador de móveis. — É o trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina, no local, móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

Assentador de revestimentos. — É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

Casqueiro. — É o trabalhador que fabrica e monta armações de madeira destinadas a ser revestidas pelo estofador.

Empalhador. — É o trabalhador que tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planificando, organizando, controlando e coordenando a actividade da oficina.

Encarregado. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa as funções de chefia sectoriais.

Gravador. — É o trabalhador que executa gravuras em couro e madeira e outros materiais semelhantes, utilizando ferramentas manuais.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outras.

Moldador-reparador. — É o trabalhador que executa e repara molduras, coloca estampas ou outros elementos e vidros de acabamento.

Marceneiro de instrumentos musicais. — É o trabalhador que, predominantemente, constrói e repara instrumentos musicais, tais como pianos, órgãos, violinos, violas e outros.

Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos). — É o trabalhador que, predominantemente, repara a parte mecânica de piano e órgãos.

Perfilador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com máquinas de moldurar, tupia ou plaina de três ou mais facas.

Prensador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente.

Facejador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com garlopa, desengrossadeira e com engenho de furar, de broca e corrente.

Serrador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera uma máquina com uma ou mais serras circulares, podendo eventualmente executar cortes manuais.

Carpinteiro em geral (de limpos ou de bancos). — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas e, por vezes, realiza os trabalhos de acabamentos. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

Decorador. — É o trabalhador que, pela sua arte, imaginação e formação, concebe e define os arranjos decorativos, podendo tirar medidas, cortar materiais e colocar todos os tipos de elementos de decoração.

Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais). — É o trabalhador que na empresa exerce

as funções de controlo e coordenação da actividade em oficinas com pelo menos três trabalhadores.

Grupo L — Técnicos de desenho

Desenhador de estudos (construção civil, construções mecânicas e electrotecnia). — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, participa na execução de planos relativos a anteprojectos e projectos, elaborando e executando as peças desenhadas no âmbito da sua especialidade; elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos e perspectivas, a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculos ou outros; efectua ou colabora em cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo ou outros trabalhos; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentos.

Decorador de estudos. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, escolhe, planifica, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, *stands*, montras, cartazes publicitários, etc., em colaboração com o responsável técnico; estuda e executa projectos, maquetas, esboços de exposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos simples e, se necessário, comprar o material de decoração; pode, eventualmente, orientar os trabalhos de instalação do equipamento na obra em que participa.

Desenhador-maquetista/arte finalista. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, esboça, maquetiza e executa todo o material gráfico, de arte final ou publicitário destinado à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

Técnico de maquetas. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara e orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, considerando as solicitações estéticas dos projectistas ou arquitectos quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de maquetas a executar e pode assumir a responsabilidade de uma sala ou gabinete de maquetas.

Técnico de medições e orçamentos. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, para além de poder exercer as funções de medidor-orçamentista prepara e orienta a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, no âmbito de uma especialidade. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos e pode assumir a responsabilidade de um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Planificador. — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara a planificação de uma obra a partir da análise do projecto tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos

prazos de execução previstos; estabelece, por intermédio de redes PERT e ou CPM e de gráficos de barras (*gant*), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

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

Desenhador de execução. — É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

- a) Desenho técnico — executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e legendas;
- b) Desenho gráfico — executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídos; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir ou efectuar legendas.

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as qualidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente: orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra, *in loco* (autos de medição), procura ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos; determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra

e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer, com indicação pormenorizada, todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços, simples e compostas, que utiliza.

Construtor de maquetas. — É o trabalhador que executa a construção de maquetas, nomeadamente modelos ou peças simples, tais como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliário, etc., a partir de conhecimentos de desenho e de construções.

Decorador de execução. — É o trabalhador que, por solicitação do desenhador-decorador ou do decorador de estudos, arranja e pinta o equipamento do espaço interior, destinado a postos de venda, montras, etc., executa painéis decorativos, cartazes publicitários e outros trabalhos a partir de projectos estabelecidos e orientações dadas e utiliza conhecimentos de materiais decorativos e suas aplicações.

Desenhador-decorador. — É o trabalhador que, a partir de uma concepção fornecida sob a forma de estudo ou projecto, desenha ou pinta o equipamento de espaço interior destinado a *stands*, postos de venda, montras, exposição, etc., executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, etc.; pode comprar o material de decoração ou dar colaboração e consulta ao responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias.

Desenhador de execução tirocinante. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocínio, inicia o seu desenvolvimento profissional no âmbito de uma área de desenho, exercendo funções gerais da profissão de desenhador, segundo directivas gerais bem definidas, com base na definição de funções de desenhador de execução.

Medidor tirocinante. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocínio, inicia o seu desenvolvimento profissional, exercendo funções gerais com base na definição de funções de medidor, segundo directivas gerais bem definidas.

Medidor-orçamentista tirocinante. — É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência, inicia o seu desenvolvimento profissional exercendo funções com base na definição de funções de medidor-orçamentista, segundo orientações dadas.

Tirocinante do nível XI. — É o trabalhador que, no âmbito da respectiva função do nível XII, prepara o tirocínio correspondente a essa função, exercendo a sua actividade com base na definição de funções respectivas, nomeadamente desenhador de estudos, desenhador maquetista/arte finalista, assistente operacional, planificador e técnico de maqueta.

Tirocinante. — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso nas categorias de técnico de desenho imediatamente superiores. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de

conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho qualificado noutras categorias. O tirocinante B pode ocupar-se, eventualmente em colaboração, do trabalho de cópias heliográficas.

Auxiliar de decorador. — É o trabalhador que, sob solicitação de um profissional de desenho de maior qualificação, executa trabalhos auxiliares polivalentes, tais como auxiliar na construção de modelos, cartazes publicitários e aplicação de materiais diversos, decalque de desenho e catálogos e elementos gráficos totalmente definidos.

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

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

Grupo M — Profissionais de enfermagem

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que, em conjunto com as funções técnicas respectivas, exerce a coordenação de um posto médico em que prestem serviço três ou mais profissionais de enfermagem em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos.

Enfermeiro especializado. — É o trabalhador que, em conjunto com a habilitação geral de enfermeiro, possui uma especialidade e foi contratado para o exercício respectivo.

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem, estando para tal habilitado com o título legal adequado.

Auxiliar de enfermagem. — É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem, com as restrições determinadas pelo título legal que o habilita.

Grupo N — Trabalhadores de hotelaria

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina, verifica a quantidade e qualidade das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas

notas de encomenda ou simples requisições, toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e da salubridade; fornece as secções de produção, venda e manutenção dos produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas, mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato, elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas e responsabiliza-se pelas existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores do refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente, coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Copeiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

Controlador-caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, no recebimento das importâncias respectivas, na elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço e pode auxiliar nos serviços de controlo.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, em cantinas, restaurantes e outros estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É, por sua vez, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da

sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e gás.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da certidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem, em quantidade, qualidade e apresentação, aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos, efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas directamente à gerência ou proprietário, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

Preparador de cozinha. — É o trabalhador que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos; procede à execução de algumas operações culinárias sob a orientação do cozinheiro.

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

dos consumos; dá informações sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Chefe de snack. — É o trabalhador que, num restaurante de refeições ligeiras (*snack*), chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

Pasteleiro. — É o trabalhador que confecciona doces destinados às refeições dos clientes e complementos das preparações culinárias; prepara as massas, os cremes, xaropes de recheio e as coberturas, de acordo com receitas próprias, tradicionais ou da região; vigia a cozedura dos produtos confeccionados, procede à decoração dos bolos e suas guarnições, faz doces e bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano; toma especial cuidado com a conservação dos alimentos, pela qual é responsável, organiza e pode colaborar nos trabalhos de asseio, higiene e arrumação da secção. Pode ser encarregado de requisitar as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e cooperar na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção.

Empregado de mesa de 1.^a — É o trabalhador que serve refeições, executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinados às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os ao serviço de facturação e facilita a saída do cliente; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; desespinha peixe, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respectiva existência, no final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviços de utensílios de uso permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

Empregado de snack. — É o trabalhador que, num restaurante de refeições ligeiras (*snack*), se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

Empregado de mesa de 2.^a — É o trabalhador que colabora com o restante pessoal da brigada de mesa na

arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários durante as refeições; executa quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas, auxilia nos preparos do «ofício», verificação e polimento dos copos, talheres e outros utensílios que estejam sujos, mantendo-os limpos, e transporta outros limpos; regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

Cafeteiro. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha em estabelecimentos hoteleiros e similares; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhantes, como sejam a manteiga, o queijo, a compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode empratar as frutas e saladas.

Estagiário. — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, estagia para a categoria imediatamente superior.

Chefe de pasteleiro. — É o trabalhador que organiza e coordena o funcionamento da secção de pastelaria quando estas funções não forem exercidas pelo chefe de cozinha; cria receitas; procede à requisição das matérias-primas necessárias; colabora na elaboração das ementas e listas, estabelecendo as sobremesas; vigia a manutenção do material, a limpeza e higiene geral da secção; mantém em dia os inventários de material e o *stock* de matérias-primas.

Outras condições específicas — Direito à alimentação

1 — Têm direito à alimentação, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou por almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciam o seu horário de trabalho, todos os trabalhadores de hotelaria.

2 — Nas cantinas e refeitórios, os trabalhadores apenas terão direito às refeições servidas ou confeccionadas nas mesmas.

3 — A alimentação será fornecida em espécie.

4 — Aos trabalhadores que trabalham para além das 23 horas será fornecida ceia completa.

5 — O trabalhador que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o equivalente pecuniário apurado pelo resultado da aplicação do coeficiente abaixo indicado sobre o valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações mínimas do anexo III-A:

Alimentação completa/mês — 10,3 %;

Avulsas/pequeno-almoço — 0,22 %;

Almoço/jantar ou ceia completa — 0,50 %;

Ceia simples — 0,35 %.

6 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração é o constante da tabela acima indicada.

7 — Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, nos casos de férias ou dieta, nomeadamente, a substituição far-se-á pelos valores constantes da tabela do n.º 5.

Grupo O — Técnicos de engenharia

(V. anexo V.)

Grupo P — Profissionais de garagem

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas, descargas e entrega de mercadorias. Poderá ainda fazer a cobrança dos respectivos recibos.

Lavador de viaturas. — É o trabalhador que procede à lavagem simples ou completa de veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas com meios próprios, executa serviços para preparação das máquinas de lavar e faz a limpeza interior das viaturas.

Grupo Q — Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores que estejam ao serviço de empresas de comércio ocupados na confecção de todo o género de vestuário, nomeadamente feminino, masculino, para crianças, flores em tecidos, peles de abafó, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários e forenses, guarda-roupas (figurinos), etc.

Mestre. — É o trabalhador que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da oficina.

Ajudante de mestre. — É o trabalhador que auxilia o mestre.

Oficial especializado. — É o trabalhador que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

Oficial. — É o trabalhador que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação.

Costureiro especializado. — É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

Costureiro. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Bordador especializado. — É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

Bordador. — É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

Praticante. — É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois primeiros anos do seu tirocínio.

Ajudante. — É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois últimos anos do seu tirocínio.

Costureiro de emendas. — É o trabalhador que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionadas.

Nas empresas em que as oficinas, pela sua dimensão e ou volume de produção, exigam uma organização espe-

cífica de trabalho, para além das categorias anteriores, poderão existir as seguintes:

Cortador de peles. — É o trabalhador que corta peles numa prensa e ou por moldes e ou detalhes de peças (de pele) à mão ou à máquina.

Acabador. — É o trabalhador que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como: dobrador, colador de etiquetas, pregador de colchetes, molas, ilhoses, quitos e outros.

Ajudante de modelista. — É o trabalhador que escala e ou corta moldes, sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista: pode trabalhar com o pantógrafo ou o texógrafo.

Ajudante de corte. — É o trabalhador que enlota e ou separa e ou marca o trabalho e ou estende à responsabilidade do estendedor.

Chefe de linha ou grupo. — É o trabalhador que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou prensas e ou as embalagens.

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção. — É o trabalhador responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

Chefe de secção (encarregado). — É o trabalhador que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte e ou na montagem e ou ultimização da obra.

Colador. — É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.

Cortador e ou estendedor de tecidos. — É o trabalhador que risca ou corta os detalhes de uma peça de vestuário à mão ou à máquina.

Distribuidor de trabalho. — É o trabalhador que distribui trabalho pelas secções ou nas linhas de fabrico.

Engomador ou brunidor. — É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.

Modelista. — É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos, através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

Monitor. — É o trabalhador especializado que dirige um estágio.

Preseiro. — É o trabalhador que trabalha com prensas e ou balancés.

Preparador. — É o trabalhador que vira golas, punhos e cintos e marca colarinhos, bolsos, cintos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabador.

Registador de produção. — É o trabalhador que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.

Revisor. — É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

Riscador. — É o trabalhador que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou cópia do mapa de corte.

Revestidor. — É o trabalhador que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala defeitos.

Maquinista de peles. — É o trabalhador que cose à máquina os trabalhos mais simples. Depois de três anos nesta categoria será promovido a maquinista de peles especializado.

Maquinista de peles especializado. — É o trabalhador que cose à máquina todos os trabalhos. Sempre que desça *vison*, será obrigatoriamente classificado nesta categoria.

Esticador. — É o trabalhador que estica as peles.

Peleiro. — É o trabalhador que corta em fracções peles e as ordena de modo a constituírem a peça de vestuário.

Peleiro-mestre. — É o trabalhador que executa todos os tipos de peles, podendo dirigir e ensinar qualquer das funções do ramo de peles.

Agente de planeamento. — É o trabalhador com mais de dois anos de planeador que, entre outras coisas, desempenha algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as acções em curso relativas à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnica específica de planeamento, e calcula matérias-primas a encomendar.

Agente de tempos e métodos. — É o trabalhador com mais de dois anos de cronometrista que, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custo de mão-de-obra de produtos acabados; organização da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho; diagramas, gráficos de produtividade e de revisão de produção; preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.

Cronometrista. — É o trabalhador que coadjuva o agente de tempos e métodos, que efectua estudos de tempos e melhoria de métodos, que prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

Planeador. — É o trabalhador que coadjuva o agente de planeamento.

Costureiro de confecção em série. — É o trabalhador que, na confecção de vestuário em série, cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos.

Outras condições específicas

A entidade patronal deverá fornecer a cada trabalhador os instrumentos necessários para o desempenho das suas funções.

Grupo R — Relojeiros

a) A definição de funções será feita de acordo com a seguinte classificação:

Electro-relojeiro (relojeiro eléctrico). — É o trabalhador que monta, ajusta, repara e afina diversos tipos de relógios eléctricos, interpreta os esquemas dos circuitos eléctricos, os planos de montagem e outras especificações técnicas referentes ao trabalho a executar, certifica-se de que as peças a empregar correspondem às exigências prescritas, ajusta, utilizando limas e outras ferramentas, determinadas peças de conjunto e efectua, em caso de necessidade, outros trabalhos complementares de afinação, montagem, ligação ou outros, empregando os processos adequados; monta as peças utilizando pinças, chaves de parafusos de vários tipos e outras ferramentas, coloca os condutores eléctricos e procede às ligações, soldando-as, se necessário; verifica o funcionamento do relógio montado, empregando aparelhos de controlo apropriados, repara relógios eléctricos e substitui as peças partidas, gastas ou que apresentem outras deficiências.

Relojoeiro reparador. — É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou determinadas partes deste, a fim de detectar as deficiências de funcionamento, retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chaves de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas; limpa, manual ou mecanicamente, as peças com benzina ou uma substância análoga; monta de novo e afina as peças do maquinismo; lubrifica com pequenas quantidades de óleo as partes sujeitas a atritos; regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida do tempo. Verifica, por vezes, a estanquidade da caixa ou a magnetização do maquinismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças, utilizando um torno de relojoeiro.

Relojoeiro de manutenção. — É o trabalhador que inspecciona relógios, mantendo-os em correcto estado de funcionamento; realiza as tarefas do mecânico de manutenção de instrumentos de precisão, mas com o objectivo específico de cuidar dos relógios de determinada organização.

Relojoeiro furniturista. — É o trabalhador que identifica, escolhe os acessórios, procede a diversas operações de ajuste e manutenção de *stock*, fornece, anota e cobra a importância correspondente aos pedidos de acessórios para os diversos tipos de relógios apresentados pelos clientes.

Oficial principal. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho numa oficina ou secção.

Classificador-avaliador de diamantes. — É o trabalhador que, exclusivamente, classifica diamantes em bruto,

segundo as suas características, atendendo ao tamanho, cor e qualidade, atribuindo-lhes valor de acordo com o mercado internacional.

Auxiliar de classificador de diamantes. — É o trabalhador que, exclusivamente, procede à preparação de diamantes em bruto, através de banhos químicos adequados a cada fase de preparação.

b) Às funções definidas anteriormente serão atribuídas as seguintes categorias profissionais:

Aprendiz, meio oficial, oficial de 2.^a, oficial de 1.^a e oficial principal.

Oficial principal será o relojoeiro que, além de desempenhar a sua função específica, coordena, dirige e controla o trabalho na oficina ou secção.

Grupo S — Economistas

(V. anexo VI.)

Grupo T — Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U — Outros grupos profissionais

Despachante privativo. — É o trabalhador técnico que, devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades de carácter técnico e administrativo conducentes ao desembaraço aduaneiro e fiscal das mercadorias a importar e exportar pela respectiva empresa, procedendo de acordo com a competência que lhe é cometida por lei. Analisa, interpreta e aplica a respectiva legislação aduaneira nacional e internacional, utilizando para isso os vastos conhecimentos técnicos indispensáveis a uma correcta classificação pautal, de modo a salvaguardar simultaneamente os interesses da empresa e da Fazenda Nacional, podendo exercer funções de coordenação e ou chefia sobre outros trabalhadores, da mesma ou de outra profissão, adstritos à actividade aduaneira.

Nota. — Para efeitos de enquadramento, o despachante privativo até cinco anos fica equiparado ao grupo II do anexo IV; o despachante privativo com mais de cinco anos fica equiparado ao grupo III do anexo IV.

Fogueiro. — É o trabalhador que aumenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1960, manter a conservação nos geradores a vapor, seus auxiliares e acessórios.

Impressor litógrafo. — É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas, bobinas de papel ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro de borracha. Pode imprimir um plano, directamente, folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina, providência a alimentação do papel, regula a distribuição da tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros,

rolos, tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diversos corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

Operador de máquinas auxiliares. — É o trabalhador que opera com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, nomeadamente corte e separação de papel, e máquinas susceptíveis de gravar matrizes em zinco, alumínio ou plástico.

Analista químico. — É o trabalhador que realiza ensaios e análises clínicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis) nas condições de utilização e aplicação de acordo com as normas legais vigentes.

Veterinário. — É o trabalhador que possui a necessária habilitação académica, exercendo as tarefas inerentes à sua profissão, nomeadamente a de supervisão de resultados de análises sobre matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis), e ainda representa a empresa nas peritagens técnicas efectuadas pelas entidades oficiais.

Nota. — Para efeitos de enquadramento, o veterinário fica equiparado ao grupo II da tabela do anexo IV.

Decorador de vidro ou cerâmica. — É o trabalhador que executa estampagem e filagem de vidro, podendo eventualmente executar pinturas decorativas em peças de cerâmica.

Muflador ou forneiro. — É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da coseadura dos produtos nos fornos ou muflas.

Ourives conserteiro. — É o trabalhador que conserta artesanato de metais preciosos, destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas próprias para o efeito.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

Grupo A — Caixeiros e profissões correlativas

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano;
- c) Praticante do 3.º ano.

Nível II:

Caixeiro-ajudante de operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

Nível III:

Caixeiro-ajudante de operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

Nível IV:

Caixeiro-ajudante e operador do 3.º ano.

Nível V:

Caixa de balcão (até três anos);
Distribuidor (até três anos);
Embalador (até três anos);
Operador de máquinas (até três anos);
Repositor (até três anos);
Servente (até três anos).

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);
Caixeiro (até três anos);
Distribuidor (mais de três anos);
Embalador (mais de três anos);
Operador de supermercado (até três anos);
Operador de máquinas (mais de três anos);
Repositor (mais de três anos);
Servente (mais de três anos).

Nível VII:

Caixeiro (de três a seis anos);
Conferente;
Demonstrador;
Operador de supermercado (de três a seis anos);
Propagandista.

Com parte variável:

Caixeiro de mar;
Caixeiro de praça;
Caixeiro-viajante;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor especializado.

Nível VIII:

Caixeiro (mais de seis anos);
Expositor e ou decorador;
Fiel de armazém;
Operador de supermercado (mais de seis anos).

Sem parte variável:

Caixeiro de mar;
Caixeiro de praça;
Caixeiro-viajante;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor especializado.

Nível IX:

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
Encarregado de armazém;
Inspector de vendas;
Operador encarregado.

Nível X:

Chefe de compras;
Chefe de vendas;
Encarregado geral;
Encarregado de loja.

Nível XII:

Gerente comercial.

Nota. — Para efeitos de promoção das categorias referenciadas ao nível v, a antiguidade conta-se a partir de 1 de Outubro de 1980.

Grupos B, C, D e E — Trabalhadores de escritório e correlativos

Nível I:

a) Pacote e praticante de ascensorista do 1.º ano;
b) Pacote e praticante de ascensorista do 2.º ano;
c) Pacote e praticante de ascensorista do 3.º ano.

Nível II:

Dactilógrafo do 1.º ano;
Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo e ascensorista de 18-19 anos;
Dactilógrafo do 2.º ano;
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo e ascensorista de 20 anos;
Dactilógrafo do 3.º ano;
Estagiário do 3.º ano;
Servente de limpeza.

Nível VI:

Ascensorista (mais de 21 anos);
Contínuo (mais de 21 anos);
Escriturário (até três anos);
Guarda;
Operador de máquinas de contabilidade (estagiário);
Perfurador-verificador estagiário;
Porteiro (mais de 21 anos);
Recepcionista estagiário (mais de 21 anos);
Telefonista (até três anos);
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até três anos);
Empregado de serviço externo (até três anos);
Escriturário (de três a seis anos);
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Operador de máquinas de contabilidade (até três anos);
Operador mecanográfico (estagiário);
Perfurador-verificador (até três anos);
Recepcionista de 2.ª;
Telefonista (mais de três anos).

Nível VIII:

Caixa (de escritório);
Cobrador (mais de três anos);
Empregado de serviço externo (mais de três anos);
Escriturário (mais de seis anos);
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos);
Operador informático (estagiário);
Operador mecanográfico (até três anos);
Perfurador-verificador (mais de três anos);
Programador mecanográfico (estagiário);
Recepcionista de 1.ª;
Vigilante controlador.

Nível IX:

Chefe de grupo de vigilância;
Correspondente em línguas estrangeiras;

Escriturário especializado;
Operador informático (até três anos);
Operador mecanográfico (mais de três anos);
Subchefe de secção;
Tradutor.

Nível X:

Programador mecanográfico (até três anos);
Secretário de direcção.

Nível XI:

Chefe de secção;
Estagiário de programação informática;
Guarda-livros;
Monitor de formação de pessoal;
Operador informático (mais de três anos);
Preparador informático de dados.

Nível XII:

Analista informático;
Chefe de escritório;
Chefe de serviços;
Monitor informático;
Programador informático;
Programador mecanográfico (mais de três anos);
Tesoureiro;
Técnico de contas;
Técnico de recursos humanos.

Grupo F — Motoristas

Nível VII:

Motorista de ligeiros.

Nível VIII:

Motorista de pesados.

Grupo G — Metalúrgicos

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano;
- c) Aprendiz do 3.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 4.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.

Nível IV:

Praticante do 2.º ano.

Nível V:

Ajudante de lubrificador;
Apontador (até um ano);
Ferramenteiro de 3.ª;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª;
Operário não especializado.

Nível VI:

Afiador de ferramentas de 2.ª;
Afinador de máquinas de 3.ª;

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª;
Assentador de isolamentos;
Atarrachador;
Bate-chapas (chapeiro) de 3.ª;
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª;
Condutor de máquinas de 3.ª;
Controlador de qualidade (até um ano);
Cortador e serrador de materiais de 2.ª;
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;
Escolhedor-classificador de sucata;
Ferramenteiro de 2.ª;
Funileiro-latoeiro de 2.ª;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Maçariqueiro de 2.ª;
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª;
Mecânico de automóveis de 3.ª;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª;
Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª;
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª;
Montador de estruturas metálicas ligeiras;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª;
Operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª;
Operador de máquinas de *transfer* automática de 3.ª;
Operador de quinadeira de 2.ª;
Pintor de 2.ª;
Polidor de 3.ª;
Serrador mecânico;
Serralheiro civil de 3.ª;
Serralheiro mecânico de 3.ª;
Soldador de 2.ª;
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.ª;
Torneiro mecânico de 3.ª;
Traçador-marcador de 3.ª;
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.ª;
Afinador de máquinas de 2.ª;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª;
Apontador (mais de um ano);
Bate-chapas (chapeiro de 2.ª);
Canalizador de 2.ª;
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª;
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;
Cortador e serrador de materiais de 1.ª;
Demonstrador de máquinas e equipamentos;
Ferramenteiro de 1.ª;
Funileiro-latoeiro de 1.ª;
Maçariqueiro de 1.ª;
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª;
Mecânico de automóveis de 2.ª;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª;
Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.ª;
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª;
Operador de máquinas de pantógrafo de 2.ª;

Operador de máquinas de *transfer* automática de 2.^a;
 Operador de máquinas de balancé;
 Operador de quinadeira de 1.^a;
 Pintor de 1.^a;
 Polidor de 2.^a;
 Serralheiro civil de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Soldador de 1.^a;
 Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 2.^a;
 Torneiro mecânico de 2.^a;
 Traçador-marcador de 2.^a

Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.^a;
 Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a;
 Bate-chapas (chapeiro) de 1.^a;
 Canalizador de 1.^a;
 Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a;
 Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a;
 Controlador de qualidade (mais de um ano);
 Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a;
 Mecânico de automóveis de 1.^a;
 Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a;
 Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a;
 Montador-ajustador de máquinas de 1.^a;
 Operador de máquinas de pantógrafo de 1.^a;
 Operador de máquinas de *transfer* automática de 1.^a;
 Orçamentista (metalúrgico);
 Polidor de 1.^a;
 Recepcionista ou atendedor de oficinas;
 Serralheiro civil de 1.^a;
 Serralheiro mecânico de 1.^a;
 Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 1.^a;
 Torneiro mecânico de 1.^a;
 Traçador-marcador de 1.^a;
 Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

Nível IX:

Agente de métodos;
 Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe);
 Operário qualificado;
 Preparador de trabalho;
 Programador de fabrico;
 Técnico de prevenção.

Nível X:

Chefe de linha de montagem;
 Encarregado ou chefe de secção.

Nível XI:

Gestor de *stocks*.

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, ataraxador, serralheiro mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras (nível IV), que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível I-c) 1.^o ano;
 Nível II — 2.^o ano ou 17 anos de idade;
 Nível III — 3.^o ano ou 18 ou mais anos de idade.

Nível I:

Aprendiz.

Nível II:

Ajudante do 1.^o ano.

Nível III:

Ajudante do 2.^o ano.

Nível V:

Pré-oficial do 1.^o ano.

Nível VI:

Pré-oficial do 2.^o ano.

Nível VII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos);
 Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;
 Oficial (até três anos);
 Reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos).

Nível VIII:

Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos);
 Oficial (mais de três anos);
 Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos);
 Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível IX:

Chefe de equipa;
 Radiomontador geral (até três anos);
 Técnico de 2.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível X:

Encarregado;
 Radiomontador geral (mais de três anos);
 Técnico de 1.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível XI:

Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nível XII:

Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nota. — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção estavam classificados em técnicos de electrónica até três anos e de mais de três anos serão reclassificados em técnicos de 2.^a e de 1.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório, respectivamente.

Grupo I — Construção civil

Nível II:

Auxiliar menor do 1.º ano.

Nível III:

Auxiliar menor do 2.º ano.

Nível V:

Servente.

Nível VI:

Montador de andaimes.

Nível VII:

Capataz;
Carpinteiro de limpos de 2.ª;
Estucador de 2.ª;
Pedreiro de 2.ª;
Pintor de 2.ª

Nível VIII:

Arvorado;
Carpinteiro de limpos de 1.ª;
Estucador de 1.ª;
Pedreiro de 1.ª;
Pintor de 1.ª

Nível IX:

Encarregado de 2.ª

Nível X:

Encarregado de 1.ª

Grupo J — Trabalhadores de madeiras

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano;
- c) Aprendiz do 3.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 4.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano;
Praticante do 2.º ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.ª;
Costureiro de colchões de 2.ª;
Enchedor de colchões de 2.ª

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.ª;
Casqueiro de 2.ª;
Cortador de tecidos para colchões de 1.ª;
Costureiro controlador de 2.ª;
Costureiro de colchões de 1.ª;

Costureiro de decoração de 2.ª;
Costureiro de estofados de 2.ª;
Cortador de tecidos para estofos de 2.ª;
Dourados de ouro de imitação de 2.ª;
Enchedor de colchões e almofadas de 1.ª;
Envernizador de 2.ª;
Facejador de 2.ª;
Montador de móveis de 2.ª;
Polidor mecânico e à pistola de 2.ª;
Prensador de 2.ª

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.ª;
Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.ª;
Casqueiro de 1.ª;
Cortador de tecidos para estofos de 1.ª;
Costureiro controlador de 1.ª;
Costureiro de decoração de 1.ª;
Costureiro de estofador de 1.ª;
Dourados de ouro de imitação de 1.ª;
Empalhador de 2.ª;
Envernizados de 1.ª;
Estofador de 2.ª;
Facejador de 1.ª;
Gravador de 2.ª;
Marceneiro de 2.ª;
Mecânico de madeiras de 2.ª;
Moldureiro reparador de 2.ª;
Montador de móveis de 1.ª;
Perfilador de 2.ª;
Pintor de móveis de 2.ª;
Polidor manual de 2.ª;
Polidor mecânico e à pistola de 1.ª;
Prensador de 1.ª;
Serrador.

Nível VII:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.ª;
Dourador de ouro fino de 2.ª;
Empalhador de 1.ª;
Entalhador de 2.ª;
Estofador de 1.ª;
Gravador de 1.ª;
Marceneiro de 1.ª;
Marceneiro de instrumentos musicais;
Mecânico de madeiras de 1.ª;
Moldureiro reparador de 1.ª;
Perfilador de 1.ª;
Pintor de móveis de 1.ª;
Pintor decorador de 2.ª;
Polidor manual de 1.ª

Nível VIII:

Decorador;
Dourador de ouro fino de 1.ª;
Entalhador de 1.ª;
Pintor decorador de 1.ª

Nível IX:

Encarregado;
Mecânico de instrumentos musicais.

Nível X:

Encarregado geral;
Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais).

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortador de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que durante o tempo de prática, se regularão pelo seguinte quadro:

Nível I-c) — 1.º ano;

Nível II — 2.º ano ou 17 anos de idade;

Nível III — 3.º ano ou 18 anos ou mais de idade.

Grupo L — Técnicos de desenho

Nível I:

Praticante do 1.º ano.

Nível II:

Praticante do 2.º ano.

Nível III:

Praticante do 3.º ano.

Nível IV:

Tirocinante B.

Nível V:

Operador heliográfico (até três anos);
Tirocinante A, 1.º ano.

Nível VI:

Arquivista técnico (até três anos);
Operador heliográfico (mais de três anos);
Tirocinante A, 2.º ano.

Nível VII:

Arquivista técnico (mais de três anos);
Auxiliar de decorador (até três anos);
Desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano);
Medidor (tirocinante do 1.º ano).

Nível VIII:

Auxiliar de decorador (mais de três anos);
Desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano);
Medidor (tirocinante do 2.º ano).

Nível IX:

Construtor de maquetas (até três anos);
Decorador de execução (até três anos);
Desenhador de execução (até três anos);
Medidor (até três anos);
Medidor-orçamentista (tirocinante).

Nível X:

Construtor de maquetas (mais de três anos);
Decorador de execução (mais de três anos);
Desenhador de execução (mais de três anos);
Desenhador-decorador (até três anos);
Medidor (mais de três anos);
Medidor-orçamentista (até três anos).

Nível XI:

Assistente operacional (tirocinante);
Desenhador de estudos (tirocinante);
Desenhador-decorador (mais de três anos);
Desenhador maquetista/arte finalista (tirocinante);
Medidor-orçamentista (mais de três anos);
Planificador (tirocinante);
Técnico de maquetas (tirocinante).

Nível XII:

Assistente operacional;
Decorador de estudos;
Desenhador de estudos;
Desenhador-maquetista/arte finalista;
Planificador;
Técnico de maquetas;
Técnico de medições e orçamentos.

Grupo M — Pessoal de enfermagem

Nível VII:

Auxiliar de enfermagem.

Nível VIII:

Enfermeiro.

Nível IX:

Enfermeiro-especializado.

Nível X:

Enfermeiro-coordenador.

Grupo N — Indústria hoteleira

Nível I:

a) Aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano);
b) Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano);
c) Aprendiz com menos de 18 anos (3.º ano).

Nível II:

Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).

Nível III:

Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Copeiro;
Empregado de refeitório;
Preparador de cozinha.

Nível VI:

Cafeteiro;
Controlador de caixa;
Cozinheiro de 3.ª;
Dispenseiro;
Empregado de balcão.

Nível VII:

Cozinheiro de 2.^a;
Empregado de mesa de 2.^a;
Empregado de *snack*;
Pasteleiro de 2.^a

Nível VIII:

Cozinheiro de 1.^a;
Ecónomo;
Empregado de mesa de 1.^a;
Pasteleiro de 1.^a

Nível IX:

Chefe pasteleiro;
Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha;
Encarregado de refeitório.

Grupo O — Técnicos de engenharia

(V. *anexo v.*)

Grupo P — Trabalhadores de garagens

Nível V:

Ajudante de motorista (até três anos);
Lavador de viaturas.

Nível VI:

Ajudante de motorista (mais de três anos).

Grupo Q — Têxteis

Nível I:

- a) Praticante do 1.^o ano;
- b) Praticante do 2.^o ano.

Nível II:

Ajudante do 1.^o ano.

Nível III:

Ajudante do 2.^o ano.

Nível IV:

Costureiro de emendas até três anos.

Nível V:

Acabadeiro;
Bordador;
Colador;
Costureiro de confecções em série;
Costureiro de emendas (mais de três anos);
Costureiro;
Distribuidor de trabalho;
Preparador;
Revistador.

Nível VI:

Ajudante de corte;
Bordador especializado;

Cortador e ou estendedor de tecidos;
Costureiro especializado;
Engomador ou brunidor;
Esticador;
Maquinista de peles;
Oficial;
Preseiro;
Registador de produção;
Riscador.

Nível VII:

Chefe de linha ou grupo;
Cortador de peles;
Cronometrista;
Maquinista de peles (especializado);
Monitor;
Oficial especializado;
Planeador;
Revisor.

Nível VIII:

Adjunto de modelista;
Ajudante de mestre.

Nível IX:

Chefe de secção (encarregado);
Mestre;
Modelista;
Peleiro.

Nível X:

Agente de planeamento;
Agente de tempos e métodos.

Nível XI:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico
de confecção;
Peleiro mestre.

Grupo R — Relojoeiros

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.^o ano;
- b) Aprendiz do 2.^o ano;
- c) Aprendiz do 3.^o ano.

Nível II:

Meio oficial do 1.^o ano.

Nível III:

Meio oficial do 2.^o ano.

Nível IV:

Meio oficial do 3.^o ano.

Nível V:

Oficial de 2.^a do 1.^o ano.

Nível VI:

Oficial de 2.^a do 2.^o ano.

Nível VII:

Oficial de 2.^a do 3.^o ano.

Nível IX:

Oficial de 1.^a

Nível X:

Oficial principal;
Auxiliar de classificador de diamantes.

Nível XII:

Classificador-avaliador de diamantes.

Nota. — Durante a vigência da presente tabela salarial, o oficial de 1.^a auferirá, além do valor estabelecido no nível em que está enquadrado, um acréscimo mensal de 250\$.

Grupo S — Economistas

(V. anexo VI.)

Grupo T — Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U — Outros grupos profissionais

Nível V:

Operador de máquinas auxiliares (até três anos).

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos);
Fogoeiro de 3.^a;
Operador de máquinas auxiliares (de três a seis anos).

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos);
Fogoeiro de 2.^a;
Operador de máquinas auxiliares (mais de seis anos).

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos);
Fogoeiro de 1.^a;
Ourives conserteiro.

Nível IX:

Impressor litográfico;
Muflador ou forneiro.

Nível XII:

Analista químico.

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 650,54.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 650,54 e até € 2561,81.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 2561,81.

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.^o do CIRS) da taxa que por estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeitos de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.^a o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de remunerações

Níveis	0	1	2
I-a)	(a)	(a)	(a)
I-b)	(a)	(a)	(a)
I-c)	(a)	(a)	(a)
II	368,10	368,10	368,10
III	368,10	368,10	368,10
IV	368,10	368,10	368,10
V	368,10	375,50	418,90
VI	368,10	415,70	465,40
VII	391,40	458	490,90
VIII	429,50	483,50	542,60
IX	461,20	520,40	573,30
X	503,50	559,60	611,40
XI	543,70	586,10	635,80
XII	601,90	652,70	686,50

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Técnico estagiário	482,30
II	Técnico auxiliar	542,60
III	Técnico de 1. ^a linha (1. ^o ano)	640
IV	Técnico de 2. ^a linha (2. ^o ano)	767,90
V	Técnico de suporte	857,90
VI	Técnico de sistemas	958,30
VII	Subchefe de secção	1 118,10
VIII	Chefe de secção	1 173

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de engenharia (grupos)	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)	Economistas e juristas (graus)
I-a)	752,10	797,50	I-a) b)
I-b)	823	882,20	
I-c)	909,60	979,50	
II	1 033,50	1 141,30	II
III	1 253,40	1 355	III
IV	1 538	1 642,60	IV
V	1 840,40	1 938,80	V

Notas

1 — a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 2135,54.

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 2135,54.

c) No caso das empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não afixam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

ANEXO V

Técnicos de engenharia

Clausulado específico de engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros maquinistas da marinha mercante

Engenheiros

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados apenas os profissionais com licenciatura, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros técnicos

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os engenheiros técnicos aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros maquinistas da marinha mercante

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória

e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os engenheiros maquinistas da marinha mercante, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Oficiais da marinha mercante

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os oficiais da marinha mercante aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola nacional (Escola Náutica ou Escola Náutica Infante D. Henrique).

Definição de funções e carreira profissional

1 — Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

1.1 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus, prevalece para todos os efeitos o grau superior.

1.2 — É suficiente que execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2 — No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Mais experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional.

3 — Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros da marinha mercante e oficiais da marinha mercante exercem a sua actividade no âmbito de um dos graus abaixo discriminados:

Grau I

Este grau deve ser considerado como base de especialização dos engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante

A permanência neste grau não excederá três anos, a partir do início do exercício da sua actividade profissional, depois de concluído o curso.

Expirado este período, transitará para um dos graus seguintes. Este grau será desdobrado em três subgrupos — A, B e C, apenas diferenciados pelo vencimento, sendo:

- Subgrupo A — no 1.º ano;
- Subgrupo B — no 2.º ano;
- Subgrupo C — no 3.º ano.

Os engenheiros não podem ser admitidos no subgrupo A.

Grau II

Integram-se neste grupo os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Trabalhos parciais sob orientação técnica de outro técnico. Recebem instruções detalhadas quanto a métodos e processos. Não exercem funções de chefia e ou coordenação;
- 2) Trabalhos parciais integrados num grau de trabalho sob orientação técnica de um outro técnico; não exercem funções de chefia e ou coordenação;
- 3) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia. Não exercem funções de chefia e ou coordenação.

Este grupo caracteriza-se pelo exercício da actividade profissional sob orientação de outro técnico recebendo instruções detalhadas sobre métodos e processos. Não tem funções de chefia e ou coordenação;

- 4) A permanência neste grau é de dois anos. Expirado este período, transita para um dos graus de responsabilidade seguintes.

Grau III

Estão integrados neste grau os profissionais que exercem a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Executam funções globais em sectores específicos da empresa. Exercem funções de chefia e ou coordenação sobre esse sector;
- 2) Executam planeamentos, projectos, estudos independentes, controlando directamente esses trabalhos, pelos quais são responsáveis;
- 3) Exercem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia, a nível de consultor técnico. Têm funções de chefia e ou coordenação.

Este grau de responsabilidade caracteriza-se pelo facto de as tarefas não serem supervisionadas em pormenor, sendo as recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos processos, mas aceites quanto ao rigor técnico. Necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão.

Grau IV

Incluem-se neste grau os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

- 1) Funções de chefia e ou coordenação em vários sectores da empresa;
- 2) Direcção técnico-administrativa e ou comercial da empresa;
- 3) Direcção técnica da empresa.

Este grau caracteriza-se pelo facto de exigir normalmente conhecimentos em mais de um ano de engenharia. Planeamento de projectos a curto prazo. Consultores técnicos de reconhecida competência profissional no seu campo especializado da engenharia.

Grau V

Estão incluídos neste grau os profissionais exercendo a sua actividade como director-geral da empresa.

Este grau caracteriza-se pela tomada de decisões de responsabilidade em todos os assuntos que envolvem

grandes despesas ou realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro.

O trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções.

Coordena para atingir os objectivos gerais do programa sujeitos à política global da empresa.

ANEXO VI

Clausulado específico de economistas

Economistas — Condições de admissão, categorias profissionais e definição de funções

1 — *Economistas*. — São todos os trabalhadores licenciados em qualquer ramo de Ciências Económicas e Financeiras — Economia, Finanças, Organização e Gestão de Empresas e Relações Internacionais Políticas e Económicas — que, comprovadamente, exercem actividades por conta de outrem.

2 — Condições de admissão:

2.1 — Aos economistas será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2.2 — Os economistas devidamente credenciados serão integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham.

2.3 — No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os critérios seguintes:

- a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

3 — Categorias profissionais e descrição das funções:

3.1 — Consideram-se cinco graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

3.2 — Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos economistas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I e dois anos no grau II. O grau I será desdobrado em dois subgraus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano.

3.3 — O período experimental vence pelo grau que for admitido e, no caso dos graus I e II, conta como tempo de permanência naqueles graus.

3.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3.5 — É suficiente que o economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

3-A — a) Definição genérica da função de economista:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial e global;
- 2) Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macroeconómicas e microeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;
- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;

- 5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à prossecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas no âmbito das suas funções para a prossecução dos objectivos definidos;
- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;
- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão.

3-B — Consideram-se funções deste grupo profissional, predominantemente, as seguintes:

Análises macroeconómicas e microeconómicas;
 Planeamentos e estratégias;
 Planeamento operacional de controlo de execução;
 Organização e métodos de gestão;
 Estudos de estrutura organizacional;
 Concepção, implementação e consolidação de sistemas de informação para gestão de empresas;
 Organização e gestão administrativo-contabilística;
 Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;
 Estudos e promoção de mercados;
 Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;
 Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;
 Análise, gestão e controlo de riscos;
 Gestão de recursos humanos;
 Gestão comercial e de *stocks*;
 Avaliação de empresas;
 Estabelecimento de políticas de gestão financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);
 Gestão dos aspectos fiscais e aduaneiros;
 Concepção e implementação de sistemas de informática de gestão;
 Estudos matemáticos e ou econométricos.

4 — As tabelas salariais aplicáveis aos economistas são as constantes do anexo IV.

Definição das categorias de economistas

Economistas

Grau I

Descrição geral de funções:

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e controlo permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados simples e ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior;
- d) Pode prestar colaboração técnica superiormente orientada, em trabalhos e domínios consentâ-

neos com formação, nomeadamente nos de índole comercial da gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controlo, etc.;

- e) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

Grau II

Descrição geral de funções:

- a) Presta colaboração e assistência a economistas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica, sempre que necessite;
- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam economistas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;
- e) Pode prestar assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc.;
- f) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Grau III

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível de empresa;
- c) Pode participar em actividades técnico-comerciais de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc., ou administrativas, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;
- d) Coordena e planifica processos fabris ou outros, podendo interpretar resultados de computação inerentes ao âmbito da sua função;
- e) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- f) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

- g) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

Grau IV

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalho especializados em actividades complexas e heterógeneas envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazo;
- b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades, entre outras as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;
- c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa ou sector;
- e) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização, formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo de rentabilidade ou avaliação econométrica, etc.;
- f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues, com forte incidência na gestão de curto e médio prazo.

Grau V

Descrição geral de funções:

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou autorização, podendo orientar profissionais de grau inferior nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de

- acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
- f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

ANEXO VII

Clausulado específico de juristas

1 — Habilitações literárias — licenciatura em Direito.

2 — Definição de funções. — É o profissional habilitado com licenciatura em Direito que exerce funções no domínio de estudo, interpretação e aplicação das normas jurídicas, emitindo pareceres orais ou escritos, elaborando processos disciplinares e outros documentos que pressuponham o conhecimento da legislação, exercendo, em geral, as funções tradicionalmente cometidas à profissão.

3 — Carreira profissional:

Jurista de grau I

Descrição geral de funções:

- a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e controlo permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados simples e ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação;
- d) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

Jurista de grau II

Descrição geral de funções:

- a) Presta colaboração e assistência a juristas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;
- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicas da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;

- d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam juristas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;
- e) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Jurista de grau III

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona directamente o complexo de actividades heterogéneas;
- b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível de empresa;
- c) Pode participar em actividades técnico-jurídicas de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino e de controlo, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;
- d) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- e) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- f) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente incidência a curto prazo.

Jurista de grau IV

Descrição geral de funções:

- a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalho especializados em actividades complexas e heterogéneas;
- b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades;
- c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente qualificadas;
- e) Pode coordenar actividades noutros domínios consentâneos com a sua formação e experiência;
- f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;
- g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Jurista de grau V

Descrição geral de funções:

- a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;
- b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta actividade;
- c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;
- d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;
- e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;
- f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

4 — Condições de admissão:

4.1 — Os graus I e II devem ser considerados bases de formação dos juristas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I e dois no grau II. O grau I será desdobrado em dois subgraus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano.

4.2 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

4.3 — É suficiente que o jurista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 7911 empresas e 24 000 trabalhadores.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Associações patronais:

Pela União de Associações do Comércio e Serviços em representação das seguintes associações integradas:

Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços;

Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto e Perfumarias Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanato e Tabacaria de Lisboa;
Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem;
Associação Comercial de Moda;
Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa;
Associação de Comerciantes Revendedores de Lotaria do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (Secção Distrital de Lisboa);
Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa;
Associação de Jovens Empresários do Comércio e Serviços:

Fernando José Diogo Afonso, membro da direcção e vice-presidente da UACS com poder para contratar.

José Manuel Gomes de Castro, mandatado pela direcção da UACS com poder para contratar.

Pela Associação Comercial do Concelho de Cascais:

Fernando José Diogo Afonso, membro da direcção e vice-presidente da UACS com poder para contratar.

José Manuel Gomes de Castro, mandatado pela direcção da UACS com poder para contratar.

B) Associações sindicais:

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos federados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, mandatária.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pelo SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante:

José Manuel Morais Teixeira, mandatário.

25 de Maio de 2004.

Credencial

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

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

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

e ainda do Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas credencia *Amadeu de Jesus Pinto*, na qualidade de membro do conselho geral da FETESE, com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final e regulamento de extensão CCT — comércio de Lisboa.

Lisboa, 25 de Maio de 2004. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura da revisão do texto final do CCT/União de Associações do Comércio e Serviços de Lisboa — 2004 em representação dos seguintes sindicatos:

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SE — Sindicato dos Economistas;

SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros.

Lisboa, 23 de Junho de 2004. — O Secretariado Nacional da FENSEQ: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 8 de Julho de 2004, a fl. 63 do livro n.º 10, com o registo n.º 72/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., e o Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no âmbito da actividade de transportes aéreos e obriga, por um lado, a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., adiante designada simplesmente como SATA Internacional ou como companhia, e, por outro, os tripulantes ao seu serviço representados pelo SNPVAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, adiante designado simplesmente como SNPVAC ou como Sindicato.

2 — Este AE aplica-se aos tripulantes de cabina referidos no número anterior quando se encontrem em serviço em Portugal ou no estrangeiro.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação e terá um prazo de vigência até 31 de Dezembro de 2006.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

3 — A tabela salarial constante da parte A do anexo III vigorará entre as datas nele indicadas.

4 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

5 — A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 45 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra-propondo.

6 — 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.

7 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3, este AE manter-se-á em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão de tripulantes

Cláusula 3.^a

Requisitos de admissão

1 — A admissão de tripulantes de cabina será sempre efectuada para a categoria profissional de comissário

e assistente de bordo (nível 0), sendo a fixação dos requisitos de admissão da competência da SATA Internacional.

2 — As condições do concurso, a regulamentação do mesmo e as condições de admissão dos tripulantes têm de observar os critérios de preferência estabelecidos na cláusula seguinte.

Cláusula 4.^a

Condições preferenciais

1 — No recrutamento dos candidatos para a categoria de comissário/assistente de bordo, a companhia observará a seguinte ordem de prioridade:

- 1.º Candidatos com frequência e respectiva aprovação em curso para PNC ministrado pela companhia que tenham sido contratados a termo, com avaliação positiva, e que não tenham tido vaga nos quadros da companhia;
- 2.º Trabalhadores da companhia;
- 3.º Candidatos do exterior.

2 — Será chamado às provas de selecção o número de candidatos considerado necessário e suficiente para o preenchimento de vagas.

3 — Os candidatos que já sejam trabalhadores da companhia manterão a respectiva retribuição fixa durante o período de exame, aprendizagem ou estágio, excepto se a retribuição atribuída aos candidatos do exterior for superior, caso em que será esta a auferida.

4 — Os candidatos referidos no número anterior manterão ainda:

- a) A antiguidade de companhia;
- b) A categoria e funções anteriores, se não obtiverem aprovação nas provas de admissão e enquanto não forem admitidos como tripulantes.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — Para os tripulantes admitidos directamente para o quadro por tempo indeterminado, o período experimental corresponde ao período inicial de 180 dias de execução do contrato de trabalho.

2 — Aos tripulantes admitidos mediante contrato por tempo indeterminado e que, no ano anterior à sua admissão, tenham prestado serviço à companhia vinculados por contrato a termo que tenha cessado, o período experimental corresponderá ao tempo em falta para se perfazer o período a que se alude no número anterior.

3 — Para os trabalhadores contratados a termo o período experimental será de 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses e de 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses, bem como nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4 — Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e

sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário ou se o período experimental tiver já durado mais de 60 dias, caso em que a companhia ou o tripulante têm de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 6.^a

Escalonamento dos tripulantes contratados a termo

1 — Em cada processo de renovação de contratos a termo, de admissão por novo contrato a termo ou de admissão no quadro permanente por tempo indeterminado, os CAB contratados a termo são previamente sujeitos a uma avaliação global, para a qual relevam:

- a) Passado disciplinar ou a pendência de processos disciplinares;
- b) Assiduidade, não relevando, porém, as faltas esporádicas de assiduidade não incompatíveis com o exercício da profissão, ainda que de longa duração, tais como as fundadas em motivo de luto, casamento ou doença que não afecte a sua capacidade para o exercício de funções de voo;
- c) O parecer da chefia, consubstanciado na análise dos processos individuais;
- d) A média de avaliação contínua em relação à média aritmética simples obtida nas avaliações do grupo profissional CAB, desde que respeitante a um período não inferior a seis meses e resultante, no mínimo, de 10 avaliações.

2 — No caso de a informação ser negativa e ter como único fundamento a pendência do processo disciplinar, e se este for concluído com arquivamento, anulação ou sanção inferior a repreensão registada, o tripulante tem direito a ser considerado, de imediato, de acordo com as regras do ordenamento abaixo descrito.

3 — No caso de a informação da avaliação global ser negativa, a companhia fornecerá por escrito ao tripulante a fundamentação da mesma.

4 — O ordenamento dos CAB contratados a termo, para efeitos da sua selecção com vista à renovação do contrato, a nova contratação a termo ou à admissão no quadro permanente, será feito pela classificação resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$NF = (5/18 * M + NC + MA) : 3$$

em que:

- NF* — nota final;
M — número de meses (ou fracção) de trabalho prestado na função;
NC — nota de curso;
MA — média das avaliações.

CAPÍTULO III

Classificação e carreira profissional

Cláusula 7.^a

Actividade dos tripulantes

O tripulante deve exercer a actividade correspondente a uma das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 8.^a

Quadros de pessoal e informação

1 — A SATA remeterá ao SNPVAC, nos termos da lei, cópia do mapa de pessoal.

2 — A companhia obriga-se a manter actualizados o mapa e a lista de antiguidade, remetendo-os ao SNPVAC no decorrer do mês de Junho de cada ano ou quando por este lhe seja fundamentadamente solicitado.

3 — A SATA Internacional fornecerá, a pedido do SNPVAC, as informações relativas às cláusulas 3.^a, 4.^a, 6.^a, 10.^a (quando houver alterações) e 52.^a, n.º 8.

Cláusula 9.^a

Antiguidades

1 — As antiguidades dos tripulantes são as seguintes:

- a) Antiguidade de companhia;
- b) Antiguidade de serviço;
- c) Antiguidade na categoria;
- d) Antiguidade na função.

2 — A antiguidade de companhia é contada a partir da data do início da execução do primeiro contrato de trabalho com a SATA Internacional.

3 — A antiguidade de serviço é contada a partir da data do primeiro voo de largada para a profissão.

3.1 — O critério de marcação dos voos de largada deve respeitar a ordenação resultante da classificação obtida no processo de admissão de que fez parte.

3.2 — Quando, por motivos alheios ao tripulante, o critério referido no número anterior não for respeitado, o tripulante afectado adquire a antiguidade de serviço do primeiro tripulante largado à sua frente e que tenha obtido uma classificação inferior à sua no mesmo processo de admissão.

4 — A antiguidade na categoria é contada a partir da data de início do exercício efectivo da função (largada conjunta) correspondente a uma categoria profissional.

4.1 — A largada conjunta é definida pela data da primeira largada (individual) dos elementos que frequentaram com aproveitamento o mesmo curso de acesso à categoria.

5 — A antiguidade na função corresponde ao período efectivo do desempenho de uma função de voo correspondente a uma categoria profissional.

Cláusula 10.^a

Escalonamento na categoria

1 — A posição relativa entre os elementos de uma mesma categoria é determinada com base na data do respectivo acesso a essa categoria.

2 — Em caso de igualdade de antiguidade determinada nos termos do número anterior, a posição relativa será definida pela classificação obtida no respectivo curso de acesso à categoria.

3 — Em caso de igualdade de classificação no curso de acesso à categoria, será considerado mais antigo o

elemento que tiver maior antiguidade de serviço; em caso de igualdade, será considerado mais antigo o elemento que tiver maior antiguidade de companhia; se a igualdade se mantiver ainda, será considerado mais antigo o de maior idade.

Cláusula 11.^a

Exercício efectivo de função

1 — Para efeitos de promoção, o exercício efectivo de função é contado por anos, sendo necessária a realização de 75% da média ponderada anual de horas de voo realizadas pelos tripulantes da mesma função.

2 — Os tripulantes que se encontrem impedidos de voar por motivos de:

- a) Exercício de funções permanentes ou eventuais em terra;
- b) Frequência de quaisquer cursos, com excepção do primeiro de qualificação para a profissão;
- c) Gravidez clinicamente comprovada;
- d) Gozo do período de licença por maternidade ou paternidade, nos termos da lei geral;
- e) Acidente de trabalho e doença profissional;
- f) Exercício de funções sindicais ou em comissão de trabalhadores, nos termos legais;

terão direito ao crédito da média de horas de voo realizadas pelos tripulantes com as mesmas funções em serviço exclusivo de voo.

3 — Considera-se que há exercício efectivo da função quando a não realização do valor percentual fixado seja imputável à companhia.

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

1 — Sempre que o interesse da companhia assim o exigir, esta poderá encarregar temporariamente o tripulante do exercício de funções não compreendidas na actividade de tripulante de cabina, desde que tal não implique modificação substancial da posição do tripulante.

2 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o tripulante direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível de duração, que não pode ser superior a seis meses.

4 — Só com o acordo escrito do tripulante a alteração pode ser superior a seis meses.

Cláusula 13.^a

Mudanças funcionais

1 — Qualquer tripulante, por interesse da SATA e após sua concordância por escrito, poderá ser mudado, com carácter definitivo, para serviços em terra compatíveis com as suas habilitações e qualificações profissionais.

2 — O tripulante só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da companhia ou por estrita necessidade do tripulante, seja por este aceite e autorizada pelo IDICT. Dessa mudança de categoria deverá a companhia dar conhecimento ao Sindicato, por escrito, no prazo de 15 dias.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da companhia

Sem prejuízo de outras obrigações previstas neste AE e na lei, são deveres da companhia:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os tripulantes;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, bem como os demais encargos resultantes da aplicação deste AE;
- c) Proporcionar aos tripulantes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Organizar o trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, nomeadamente fazendo a adequada organização das escalas de serviço, de assistências, de reservas e de folgas, sendo o trabalho planeado no estrito cumprimento das normas constantes deste AE e salvaguardado o prestígio e a dignidade das suas funções;
- e) Não exigir dos tripulantes trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do tripulante, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- g) Permitir actos de âmbito sindical nos locais de trabalho e possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do tripulante, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a companhia, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao tripulante a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo dos tripulantes, com indicação de nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e de termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, facultando ao tripulante a consulta do seu processo e cópia dos seus elementos, quando solicitados, salvo quanto aos que integrem processos de inquérito

e disciplinares enquanto estiverem em curso e nos termos da lei.

- l) Passar aos tripulantes, em qualquer altura durante a vigência do seu contrato de trabalho e no momento da respectiva cessação, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressa e justificadamente solicitada pelo interessado e desde que, quanto a esta última, aceite pela SATA Internacional;
- m) Fornecer ao SNPVAC os elementos a que tem direito, nos termos da lei e deste AE.

Cláusula 15.^a

Deveres do tripulante

Sem prejuízo de outras obrigações previstas neste AE e na lei, são deveres do tripulante:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a SATA Internacional, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a companhia;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência, executando os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- d) Cumprir as ordens e instruções da companhia e dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à SATA Internacional, nomeadamente abstando-se de exercer a actividade de tripulante por conta própria ou em benefício de outra companhia, salvo acordo daquela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho ou negócios;
- f) Zelar pela salvaguarda do prestígio interno e internacional da companhia;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela companhia, participando aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da companhia;
- i) Manter o nível de formação profissional à altura das missões que lhes correspondem nos termos do AE e das normas operacionais, nomeadamente submetendo-se a verificações, cursos e «refrescamentos»;
- j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE, bem como as instruções sobre a matéria estabelecidas pela SATA Internacional;
- l) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou soli-

ciem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívocos.

Cláusula 16.^a

Garantias do tripulante

1 — É proibido à companhia:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o tripulante exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o tripulante para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição do tripulante, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- e) Baixar a categoria do tripulante, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- f) Transferir o tripulante para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste AE ou quando haja acordo;
- g) Ceder tripulantes do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre eles exerçam os poderes de autoridade e direcção, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- h) Obrigar o tripulante a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela SATA Internacional ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos tripulantes;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o tripulante, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- k) Discriminar um tripulante em função da sua filiação sindical ou pelo exercício da actividade sindical ou qualquer outra de representação de trabalhadores.

2 — A prática, pela companhia, de qualquer acto em contravenção ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao tripulante a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização prevista neste AE ou na lei, conforme lhe for mais favorável.

Cláusula 17.^a

Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer da companhia quer dos tripulantes, e visa a certificação dos tripulantes e o desenvolvimento das suas qualificações, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da companhia.

2 — A companhia assegurará, no âmbito da formação certificada, as acções adequadas e necessárias, de acordo com o plano de formação anual, elaborado segundo a competente legislação e indicações da entidade aeronáutica e aprovado pela mesma entidade.

3 — A formação de qualificação inicial de tripulante de cabina tem de obedecer ao legalmente estabelecido para a obtenção do certificado de aptidão profissional (CAP).

Cláusula 18.^a

Formação contínua

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, no mínimo, 10% do total dos tripulantes efectivos e deverão incidir sobre os diversos domínios inerentes à profissão de tripulante de cabina.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, serão asseguradas a cada tripulante, no mínimo, quarenta horas anuais de formação.

3 — O tripulante pode utilizar, exclusivamente para formação, o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela companhia, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4 — Para beneficiar do crédito referido no número anterior, o tripulante deverá comunicar a sua pretensão à companhia até ao dia 27 do mês anterior ao da elaboração da escala mensal e apresentar comprovativo da frequência da formação.

5 — O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo tripulante, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar as qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho e área comportamental.

6 — O tempo despendido pelos tripulantes nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste AE sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

7 — Os refrescamentos realizados anualmente pela companhia contam para os limites mínimos de formação profissional previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 19.^a

Compensação de encargos com a formação profissional

1 — Como compensação pelos encargos suportados pela companhia com a sua formação profissional inicial, os tripulantes por ela contratados obrigam-se a prestar à mesma, uma vez admitidos, quando esta nisto tiver interesse efectivo, a sua actividade profissional por um período de dois anos, a contar da data da sua largada.

2 — Os tripulantes podem, porém, desobrigar-se do disposto no número anterior, mediante a restituição das importâncias despendidas pela companhia com a sua preparação.

3 — Se a desobrigação se verificar após a prestação de um ano de serviço, a importância a restituir será reduzida proporcionalmente ao tempo de serviço prestado, em termos a definir no contrato de formação e ou de trabalho.

4 — Antes do início de cada curso ou acção de formação, a SATA Internacional informará os candidatos

sobre o valor a imputar para efeitos do disposto no n.º 1, bem como o SNPVAC sempre que este o solicite.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Definições

Actividade no solo — a que é inerente às funções atribuídas ao tripulante, nomeadamente instrução, cursos, refrescamentos, medicina do trabalho e qualquer tipo de treino profissional.

Ano — período de 12 meses que corresponde ao ano civil; para efeitos de contagem de tempos de trabalho e de repouso, entende-se por «ano» o período de 52 semanas consecutivas.

Autoridade aeronáutica — Instituto Nacional de Aviação Civil (INAC) ou entidade que lhe suceda nas suas atribuições legais.

Base — local onde a SATA Internacional tem a sua sede, ou outro, no território nacional, que seja definido como tal pela SATA e que conste como local de trabalho do tripulante no respectivo contrato de trabalho.

Base operacional — local diferente da base do tripulante e que serve de base à operação efectuada em regime de destacamento ou outro.

Dead head crew (DHC) — situação do tripulante que se desloca de avião, ao serviço da companhia, sem qualquer função a bordo.

Destacamento — situação em que o tripulante, por mútuo acordo com a empresa, se encontra temporariamente estacionado fora da base a prestar a sua actividade profissional.

Dia — período de vinte e quatro horas consecutivas que começa às 0 horas.

Folga semanal — período livre de serviço, de quarenta e oito horas consecutivas por semana, gozado na base, que não inclua o tempo de repouso.

Hora de apresentação — hora indicada pela SATA Internacional para que o tripulante se apresente para dar início a um serviço de voo ou qualquer outro para que tenha sido nomeado ou convocado.

Intervalo — período de tempo com duração inferior à do período de repouso, contando como tempo de serviço de voo, em que o tripulante está liberto da execução de todo e qualquer serviço.

Irregularidades operacionais — alterações nos voos decorrentes de dificuldades técnicas ou operacionais, não previsíveis e não remediáveis a tempo de as evitar.

Local de repouso/alojamento adequado — quarto individual, devidamente mobilado e ventilado, sujeito a um mínimo de ruído, com possibilidade de controlo individual de luminosidade e temperatura, equipado com WC privativo e, quando possível, *room service* de vinte e quatro horas; na base, o local de repouso/alojamento adequado é a residência do tripulante.

Mês — período que corresponde ao mês de calendário; para efeitos de contagem de tempos de trabalho e de repouso, entende-se por «mês» o período de quatro semanas consecutivas.

Período de assistência — período de trabalho, em local designado pela SATA Internacional, em que o tripulante para o efeito escalado deve estar pronto para se apresentar para qualquer serviço de voo, dentro das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Período crítico do ritmo circadiano — período de tempo entre as 2 e as 6 horas, horas locais do ponto de partida.

Período livre de serviço — período em que o tripulante não está ao dispor da companhia executando ou com o propósito de executar qualquer serviço de voo ou a desempenhar funções no solo, nem pode ser contactado pela mesma.

Período nocturno de repouso — período de oito horas consecutivas entre as 22 horas e as 7 horas e 59 minutos [*local time* (LT)].

Período de serviço de voo — período de serviço igual ao TSV deduzido o tempo de *debriefing* pós-voo.

Período de trabalho nocturno — período compreendido, no todo ou em parte, entre as 23 horas e as 6 horas e 29 minutos (LT do local onde se inicia o voo).

Reserva — dia de calendário constante da escala mensal do tripulante, que pode ser transformado em dia de serviço ou em que o tripulante pode ser nomeado para substituir outro já escalado, ou para prover a qualquer voo adicional, ou ainda para uma assistência.

Residência — local do domicílio permanente do tripulante.

Semana — período de sete dias consecutivos.

Semestre — período de seis meses consecutivos.

Tempo de repouso — o tempo livre de qualquer obrigação, em que o tripulante de cabina tem possibilidade de descanso horizontal em local adequado, contando-se desde a hora de chegada a esse local até à hora de transporte.

Tempo de serviço de voo (TSV) — período que medeia entre a hora designada pela SATA Internacional para apresentação do tripulante para executar um voo, ou série de voos sem período de repouso intermédio, e o termo do período de trinta minutos (tempo de *debriefing*) após a imobilização definitiva da aeronave, uma vez completado o último voo.

Tempo de serviço de voo repartido — serviço de voo planeado que consiste em dois serviços de voo separados por um intervalo.

Tempo de trabalho — período de tempo em que o tripulante desempenha, ao serviço SATA Internacional, qualquer tipo de trabalho que lhe tenha sido confiado, no âmbito da sua competência profissional.

Tempo de voo — período de tempo decorrido entre a saída de calços com vista a uma descolagem e a chegada a calços subsequente, o qual será indicado no relatório de voo preenchido pelo comandante.

Tempo de transporte — todo o tempo planeado para o trânsito de um tripulante entre o local apropriado para repouso e o local onde deve apresentar-se para o serviço e vice-versa.

Trimestre — período de três meses consecutivos.

Tripulação mínima — aquela que estiver definida pela autoridade aeronáutica competente para cada equipamento de voo.

Voos com limitações técnicas — os voos em que, por deficiências técnicas ou por razões operacionais, não é permitido transportar carga ou passageiros (voos *ferry*).

Voos de instrução — voos destinados a instrução de tripulantes nas diversas funções previstas na regulamentação em vigor.

Voos de longo curso (LC) — as operações que decorram fora dos parâmetros definidos para o médio curso.

Voos de médio curso (MC) — as operações que decorram entre pontos situados entre 10°N. e 70°N. e 30°W. e 40°E. e cuja diferença de longitude entre o

ponto de partida e o local onde o tripulante vai gozar o seu repouso não exceda 40°, ou não percorram mais de 2200 milhas.

Voos de verificação — voos que, por imposição legal ou regulamentar, se destinam a avaliar a competência, capacidade ou proficiência dos tripulantes.

Voo nocturno — horas de voo realizadas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, considerando-se a hora do local onde se inicia o voo.

Zona geográfica horária — extensão do globo terrestre, geralmente coincidente com o fuso horário, que corresponde a 1/24 do globo terrestre e com uma extensão de 15° de longitude, ou seja, uma hora de tempo.

Cláusula 21.^a

Hierarquia em serviço de voo

A hierarquia de uma tripulação em serviço de voo é a constante do Manual de Operações de Voo da SATA.

Cláusula 22.^a

Hierarquia da tripulação de cabina

1 — A hierarquia de uma tripulação de cabina obedece ao seguinte escalonamento:

- a) Chefe de cabina (CC);
- b) Comissário e assistente de bordo (CAB).

2 — Sempre que a bordo exista mais de um tripulante com a mesma categoria e função, respeitar-se-á o escalonamento da categoria.

Cláusula 23.^a

Composição de tripulações

1 — A composição das tripulações tipo e das tripulações mínimas de segurança é a seguinte:

B737-300:

- Tripulação mínima de segurança — três tripulantes (um CC e dois CAB);
- Versão única — quatro tripulantes (um CC e três CAB);
- Versão mista — cinco tripulantes (um CC e quatro CAB);

B737-400/A320:

- Tripulação mínima de segurança — quatro tripulantes (um CC e três CAB);
- Versão única — quatro tripulantes (um CC e três CAB);
- Versão mista — cinco tripulantes (um CC e quatro CAB);

A310:

- Tripulação mínima de segurança — cinco tripulantes (um CC e quatro CAB);
- Versão única — seis tripulantes (um CC e cinco CAB);
- Versão mista — sete tripulantes (um CC e seis CAB);
- Voo de longo curso de ida e volta — oito tripulantes (um CC e sete CAB).

2 — No caso de aquisição de equipamento não previsto no número anterior, será estabelecida, por acordo, a composição da tripulação tipo respectiva.

3 — Quando ocorra alteração de circunstâncias que o exijam, as partes comprometem-se a, no prazo máximo de 30 dias, reanalisar a composição das tripulações e a acordar sobre a eventual alteração das mesmas.

4 — Sempre que, a título excepcional, entre dois locais situados fora das bases ou no regresso às bases, se verifique a falta de um elemento da tripulação, por motivos alheios à vontade da companhia, e a sua substituição não possa ser assegurada dentro dos limites razoáveis para salvaguardar a regularidade e a pontualidade da operação, o serviço comercial a bordo realizar-se-á:

- a) Sem alteração da versão, se a composição da tripulação exceder a tripulação mínima de segurança, sendo o serviço a bordo ajustado à composição da tripulação, por iniciativa do CC ou, na sua falta, do tripulante mais antigo, e com conhecimento prévio do comandante, em função do número de passageiros a bordo e em conformidade com as normas da companhia;
- b) Com alteração da versão de mista (executiva ou superior e económica) para versão única se a tripulação a bordo for a tripulação mínima de segurança.

5 — Sempre que por razões excepcionais, à hora da apresentação na base, se verifique a falta de um elemento da tripulação de cabina que, por motivos alheios à vontade da companhia, não possa ser substituído, o serviço comercial a bordo realizar-se-á:

- a) No caso de versão única, sem alteração de procedimentos;
- b) No caso de voo em versão mista (executiva ou superior e económica), haverá lugar a alteração para versão única se o número de passageiros ultrapassar 75% da capacidade total do equipamento que realiza esse serviço de voo.

6 — Cada um dos restantes tripulantes de cabina que realizem esse(s) TSV receberá o valor correspondente a mais um serviço de voo, bem como duas horas de repouso suplementar, a gozar à chegada à base.

7 — Sempre que ocorra uma das situações previstas nos antecedentes n.ºs 4 e 5, a SATA Internacional notificará de imediato o SNPVAC, informando-o das causas do sucedido.

8 — Se o número de voos efectuados com tripulação reduzida ultrapassar 2% da operação realizada em cada trimestre, a SATA Internacional compromete-se a reanalisar a composição dos quadros e a alterá-la se se mostrarem insuficientes.

9 — A companhia definirá as regras e os procedimentos necessários à adequada aplicação dos princípios precedentes, designadamente em matéria de padrões de serviço e de rotinas, tendo em conta a composição das tripulações em cada momento estabelecida.

Cláusula 24.^a

Princípios a observar no planeamento das operações de voo

1 — A SATA Internacional observará o princípio da equidade na distribuição dos períodos de trabalho e de descanso.

2 — O princípio da equidade referido no número anterior é aplicado a todos os tripulantes da mesma base, abrangendo os períodos de trabalho, de descanso e os tipos de serviço de voo.

Cláusula 25.^a

Apresentação

1 — O tripulante escalado para o serviço de voo deve apresentar-se no aeroporto ou noutro local indicado pela SATA Internacional com a antecedência estabelecida e previamente divulgada por esta.

2 — A antecedência referida no número anterior é, no mínimo, de uma hora, podendo ser reduzida para quarenta e cinco minutos por razões operacionais ou alargada nos casos devidamente assinalados pela companhia.

Cláusula 26.^a

Escalas de serviço

1 — As escalas de serviço mensais são distribuídas individualmente e estarão disponíveis para consulta num local conveniente, com a antecedência mínima de sete dias em relação ao início do mês respectivo.

2 — Sempre que as necessidades de serviço imponham alterações às escalas mensais, estas serão divulgadas através de escalas semanais, nos termos do número anterior, mas com a antecedência de, no mínimo, três dias.

3 — Das escalas de serviço e suas alterações constarão:

- a) A identificação da companhia e do tripulante;
- b) A rota, o destino e o horário dos serviços de voo, com indicação do dia, da semana, do mês e da hora de apresentação;
- c) Os períodos de assistência e de reserva;
- d) As folgas devidas e as atribuídas em planeamento;
- e) As férias;
- f) Os acumulados mensais e anuais das horas voadas;
- g) O tempo de trabalho e o tempo de voo.

4 — As folgas serão numeradas, por ano civil.

Cláusula 27.^a

Assistência

1 — A assistência inicia-se à hora marcada e termina:

- a) À hora marcada, sempre que não seja utilizada ou comunicada a sua desnomeação;
- b) À hora de apresentação para prestação de qualquer serviço de voo;
- c) No momento em que seja comunicado ao tripulante a sua desnomeação.

2 — O serviço de assistência constituirá um único período com limite mínimo de quatro horas e máximo de oito horas.

3 — O limite máximo referido no número anterior poderá ser elevado até doze horas, desde que nele se inclua, obrigatoriamente, o período compreendido entre as 23 e as 7 horas.

4 — Sempre que a assistência, por imposição da companhia, tenha lugar no aeroporto, o seu limite máximo é reduzido a quatro horas.

5 — O tripulante pode ainda, sem aplicação do limite mínimo previsto no n.º 2, ser nomeado de assistência especificamente para um determinado serviço de voo, só dela ficando desligado decorrida uma hora após saída de calços, prevista ou comunicada ao tripulante, do referido voo.

6 — O tripulante em serviço de assistência só pode ser nomeado para um serviço de voo com apresentação compreendida entre:

- a) Uma hora após o seu início e uma hora após o seu termo quando o serviço de assistência se realize fora das instalações da companhia;
- b) O seu início e o seu termo quando o serviço de assistência se realize nas instalações da companhia.

7 — Os tempos de assistência contam para efeitos de limites de serviço de voo, nos termos seguintes:

- a) Quando a assistência tiver lugar nas instalações da empresa, a 50% para todos os limites;
- b) Quando a assistência tiver lugar na residência do tripulante, a 33% para os limites semanais, mensais e anuais, não contando para os limites diários.

8 — Após um período de assistência sem que o tripulante tenha sido chamado para efectuar qualquer voo, o mesmo tem direito a um período de repouso mínimo de doze horas, acrescido do tempo de preparação e transporte para o próximo TSV.

9 — Não se contará qualquer período desde que, quarenta e oito horas antes do seu início, seja comunicada ao tripulante a sua desnomeação do serviço de assistência ou a nomeação para serviço de voo ou actividade no solo.

10 — O planeamento mensal identificará os tripulantes que, nesse mês, estarão escalados para serviço de assistência.

11 — Aquando da nomeação, deverá ser comunicado ao tripulante o tipo de voo (LC/MC) para que é nomeado, bem como se o mesmo incluir estada e qual o local da mesma.

12 — O trabalho que for atribuído ao tripulante de assistência não poderá alterar o início de um período de folga ou férias.

13 — O tripulante deverá ser obrigatoriamente informado, com referência à escala semanal, do tipo de ser-

viço de voo (MC/LC/estadas), para que poderá ser nomeado durante o período de assistência.

Cláusula 28.^a

Reserva

1 — O tripulante de reserva pode ser nomeado para uma assistência, substituindo outro já escalado ou não, nos termos da cláusula 27.^a («Assistência»), ou para um serviço de voo.

2 — A reserva é atribuída em planeamento, por períodos de dias de calendário.

3 — A SATA Internacional anunciará, até às 18 horas do dia anterior àquele em que o tripulante se encontre de reserva, a actividade que pretende que este realize no dia em que se encontra de reserva.

4 — Caso a reserva seja antecedida de folga ou férias em que o tripulante não tenha estado contactável, é da responsabilidade deste contactar a companhia até ao início do período de reserva.

5 — O tempo de reserva não conta para qualquer limite.

6 — O trabalho que for atribuído ao tripulante de reserva não poderá alterar o início de um período de folga ou férias.

Cláusula 29.^a

Combinação de dias de assistência e de reserva

1 — A cada tripulante podem ser marcados dias de assistência e de reserva até no máximo oito dias por mês, seis dos quais podem ser consecutivos; destes seis só quatro podem ser planeados como de assistência.

2 — Os limites referidos no número anterior não se aplicam nos casos em que o tripulante regressa de baixa ou falta, das quais tenham resultado a perda ou a não atribuição de planeamento.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a atribuição do serviço de assistência ou reserva deve ser comunicada aos tripulantes com uma antecedência mínima de doze horas.

Cláusula 30.^a

Alteração às escalas semanais

1 — Quando necessidades de serviço o exijam, a companhia poderá proceder à nomeação ou à alteração de nomeação para serviço de voo ou assistência, com uma antecedência mínima de vinte e quatro horas relativamente à hora de apresentação, de forma a garantir o período de repouso obrigatório e desde que esta nomeação não venha a alterar o início de um período de folga ou de férias.

2 — Quando um tripulante se apresente ao serviço após uma situação de ausência por motivo de falta, justificada ou injustificada, ou de gozo de férias ou licença sem retribuição, a antecedência mínima a que se refere o número anterior será de doze horas contadas a partir

das 23 horas e 59 minutos do dia de contacto com a companhia.

3 — Fora dos prazos previstos nos n.ºs 1 e 2, as nomeações resultantes de alterações às escalas carecem de acordo prévio do tripulante.

4 — A companhia não poderá proceder a nomeações para serviço de voo, nos termos dos números anteriores, se dispuser de tripulantes de reserva ou de assistência que estejam em condições de poderem ser nomeados para aqueles serviços.

5 — Quando o tripulante se encontrar estacionado fora da base, a companhia poderá proceder livremente à sua nomeação para serviço de voo, desde que este não escale a base antes do seu termo, não inclua prolongamento a partir da base se o anterior o não previa, nem determine outra alteração que não seja o eventual avanço do início da folga planeada ou modificação do serviço de voo imediatamente seguinte.

Cláusula 31.^a

Pedidos de troca de escalas

1 — Os tripulantes podem solicitar à SATA Internacional troca de escalas, pressupondo tal solicitação que:

- a) Sejam formuladas em impresso próprio com uma antecedência de cinco dias úteis em relação à data da troca;
- b) A troca só envolva dois tripulantes;
- c) A troca cumpra o estipulado nos limites de trabalho e repouso previstos neste AE e não entre em conflito com as assistências e reservas.

2 — Caso seja atendido o pedido de troca, a companhia:

- Confirmá-lo-á na escala semanal; ou
- Confirmá-lo-á no impresso referido no número anterior até vinte e quatro horas antes da data da troca.

Cláusula 32.^a

Alteração de nomeação antes da apresentação

1 — No caso de anulação para serviço de voo na sequência de atraso, cancelamento ou mudança de equipamento, a companhia pode dispor do tripulante para executar qualquer serviço de voo imediato.

2 — Salvo acordo prévio do tripulante, o voo para que este for nomeado não poderá ter uma apresentação anterior à hora inicialmente marcada nem implicar a alteração do planeamento subsequente.

Cláusula 33.^a

Alteração à nomeação após apresentação

Salvo acordo do tripulante, a alteração da nomeação para serviço de voo após a apresentação só poderá ser feita desde que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:

- a) Sendo a apresentação para realizar um serviço de médio curso, a alteração não conduza à

nomeação para um serviço de longo curso ou um de médio curso que envolva *night-stop* ou estada superior a vinte e quatro horas, se o voo programado os não previa;

- b) Seja comunicado ao tripulante antes do início da primeira etapa do novo serviço;
- c) Que o termo do novo serviço de voo não implique a alteração do planeamento subsequente.

Cláusula 34.^a

Regresso antecipado ou adiado à base

O regresso à base pode ser antecipado ou adiado desde que tal não colida com disposições legais, o presente AE e o interesse da companhia, e esta o autorize.

Cláusula 35.^a

Contactos com os tripulantes

O tripulante não pode ser contactado, por razões de serviço, durante o período de repouso nem entre as 24 e as 6 horas, excepto se estiver de assistência ou escalado para um serviço de voo com a apresentação prevista para aquele período ou para entre as 6 e as 8 horas.

Cláusula 36.^a

Pretensões dos tripulantes

1 — Os tripulantes podem formular pretensões individuais, solicitando à SATA Internacional a marcação de folgas ou dias livres de serviço, em determinados dias, sem inconveniente para o serviço desde que:

- a) Sejam feitos através do serviço de escalas;
- b) Sejam efectuados por escrito em impresso próprio;
- c) Dêem entrada no serviço de escalas até ao dia 27 do mês anterior ao da elaboração da escala mensal.

2 — Quando o número de pretensões para períodos simultâneos ultrapasse o número de folgas ou dias livres de serviço possíveis por planeamento, a sua concessão será feita pela seguinte ordem:

- a) Menor número de pretensões utilizadas nos últimos quatro meses;
- b) Em caso de igualdade, por ordem cronológica de apresentação.

3 — Uma vez aceite, a pretensão constará do planeamento do mês a que se refere.

Cláusula 37.^a

Alojamento nas escalas

1 — A companhia garantirá aos tripulantes alojamento adequado sempre que os mesmos se desloquem por motivo de trabalho.

2 — A escolha do hotel ou hotéis é feita pela companhia, devendo o local, sempre que possível, estar a uma distância tal do aeroporto de modo que não seja necessário um tempo superior a uma hora e trinta minutos para se transitar entre o hotel e o aeroporto.

Cláusula 38.^a

Deslocação do tripulante

1 — Deslocação é a movimentação de um tripulante ao serviço da companhia, por meios aéreos ou não aéreos.

2 — Não sendo possível ou compatível com a operação da SATA a deslocação do tripulante por meios aéreos, esta poderá fazer-se por outros meios.

Cláusula 39.^a

Tempos de preparação e de transporte

1 — O tempo de transporte não é considerado como tempo de trabalho nem como tempo de repouso e inclui o tempo de preparação.

2 — O tempo de transporte na base é de uma hora em cada sentido, antes e depois do TSV.

3 — Fora da base, o tempo de transporte entre o local de repouso e o aeroporto ou vice-versa é determinado pela SATA Internacional e será publicado no MOV.

4 — Nos casos previstos no número anterior, se a soma do tempo de transporte gasto nos dois sentidos, de e para o local de repouso, exceder duas horas, o período de repouso será acrescentado da diferença.

Cláusula 40.^a

Horas locais

1 — No MC a LT é sempre a hora local da base do tripulante.

2 — No LC, as zonas horárias definidas são sempre zonas geográficas correspondentes a 15° de variação de longitude, podendo não coincidir com as horas locais legais ou zonas horárias oficiais.

3 — O MOV conterá uma tabela de zonas geográficas horárias, aplicáveis à rede da SATA Internacional, a qual será mantida permanentemente actualizada.

Cláusula 41.^a

Limites máximos de tempo de serviço de voo diário

1 — Os limites máximos de tempo de serviço de voo são os constantes do quadro seguinte:

Hora de apresentação	Número de aterragens							
	Uma ou duas	Três	Quatro	Cinco	Seis	Sete	Oito	Nove ou mais
Das 7.00 às 13.59	14 h	13 h 15 min	12 h 30 min	11 h 45 min	11 h	10 h 15 min	9 h 30 min	9 h
Das 14.00 às 15.59	13 h 30 min	12 h 15 min	11 h 30 min	10 h 45 min	10 h	9 h 15 min	9 h	9 h
Das 16.00 às 17.59	12 h 30 min	11 h 45 min	11 h	10 h 15 min	9 h 30 min	9 h	9 h	9 h
Das 18.00 às 3.59	12 h	11 h 15 min	10 h 30 min	9 h 45 min	9 h	9 h	9 h	9 h
Das 4.00 às 4.59	12 h	11 h 15 min	10 h 30 min	9 h 45 min	9 h	8 h 15 min	7 h 30 min	6 h 45 min
Das 5.00 às 5.59	12 h	11 h 15 min	10 h 30 min	9 h 45 min	9 h	8 h 15 min	7 h 30 min	6 h 45 min
Das 6.00 às 6.59	13 h 30 min	11 h 45 min	11 h	10 h 15 min	9 h 30 min	8 h 45 min	8 h	7 h 15 min

2 — Como excepção, quatro serviços de voo de longo curso de ida e volta, com uma frequência máxima de duas vezes por semana, com regresso a Lisboa na situação de *extra crew* que, por planeamento, não possam ser realizados nos períodos de TSV determinados pela hora de apresentação e o número de aterragens poderão ser realizados desde que não excedam o TSV máximo de dezasseis horas, incluindo já a prerrogativa do comandante.

3 — Antes do início dos períodos de Verão e Inverno da IATA, a companhia informará o Sindicato de quais os quatro serviços de voo abrangidos pela excepção prevista no número anterior.

Cláusula 42.^a

Limites de tempo de voo e de tempo de serviço de voo semanais, mensais, trimestrais e anuais

Os limites de tempo de voo e de tempo de serviço de voo semanais, mensais, trimestrais e anuais dos tripulantes de cabina são os seguintes:

Limite semanal de TSV — cinquenta e cinco horas;
Limite mensal de:

TV — noventa horas;
TSV — cento e noventa horas;

Limite trimestral de:

TV — duzentas e oitenta e cinco horas;
TSV — quatrocentas e oitenta horas;

Limite anual de:

TV — novecentas horas;
TSV — mil e oitocentas horas.

Cláusula 43.^a

Situações excepcionais

1 — Durante um período de serviço de voo, com início na hora de apresentação, o máximo de período de serviço de voo pode ser alterado, em razão de atrasos imprevistos, por decisão do comandante, com os limites constantes dos números seguintes.

2 — O período de serviço de voo pode ser aumentado até duas horas para além dos limites máximos, devendo o comandante apresentar relatório justificativo sempre que os limites sejam excedidos em mais de trinta minutos, o qual deverá ser enviado pelo operador à autoridade aeronáutica no prazo máximo de 15 dias.

3 — O período de repouso subsequente deve ser igual ao que normalmente corresponderia ao serviço planeado, acrescido do dobro da extensão do período de serviço de voo.

Cláusula 44.^a

Limites máximos do tempo de serviço de voo repartido

1 — Os máximos constantes da cláusula 41.^a («Limites máximos de tempo de serviço de voo diário») podem ser aumentados pelo planeamento de períodos de serviço de voo repartidos, de acordo com o quadro seguinte, desde que:

- a) Cada tempo de serviço de voo, antes ou depois do intervalo, não exceda dez horas;
- b) O tempo total de período de serviço de voo, incluindo o intervalo, não exceda vinte horas;
- c) O número total de aterragens não seja superior a quatro.

Duração do intervalo consecutivo	Aumento do período de serviço de voo
Das 00.00 até às 2.59 horas	Nenhum.
Das 3.00 às 6.59 horas	Metade da duração do intervalo.
Das 7.00 às 10.59 horas	Dois terços da duração do intervalo.

2 — Se o intervalo for de seis ou mais horas, ou se abranger três ou mais horas do período entre as 22 e as 6 horas da manhã, horas locais do local do intervalo, as condições de descanso devem satisfazer os requisitos de alojamento adequado.

3 — Para efeitos dos limites semanal, mensal e anual do período de serviço de voo, se o intervalo for igual ou inferior a oito horas, é contado a 100%; se o intervalo for superior a oito horas, é contado a 50%.

4 — Após o intervalo só pode haver uma aterragem planeada.

5 — O intervalo entre dois períodos de um serviço de voo repartido conta para efeitos do TSV total. Se, porventura, o intervalo coincidir, total ou parcialmente, com o período nocturno, este releva para o limite de três períodos de serviço de voo nocturno, bem como para o período crítico do ritmo circadiano, estabelecido na cláusula 45.^a («Limites ao período de trabalho nocturno»).

6 — O tempo de transporte de e para o local de repouso ou descanso, a que alude o n.º 2, que seja superior a uma hora e trinta minutos (ida e volta) será reduzido à duração do intervalo para efeitos de cálculo do aumento dos limites de tempo de serviço de voo.

7 — Não pode ser usado mais de um intervalo em cada período de serviço de voo repartido.

8 — Não pode haver uma diferença superior a duas zonas horárias entre o ponto de início do serviço de voo e o ponto onde tem lugar o intervalo, que não pode ser a base.

Cláusula 45.^a

Limites ao período de trabalho nocturno

1 — Um tripulante não pode efectuar mais de dois períodos de trabalho nocturno consecutivos nem mais de três num período de sete dias consecutivos.

2 — Um tripulante não pode efectuar mais de três períodos de trabalho nocturno numa semana, dos quais dois poderão ser consecutivos, devendo ser concedida uma folga semanal antes do terceiro período ou, caso tal não seja possível, um período livre de serviço de trinta e seis horas, incluindo duas noites consecutivas, entre o segundo e o terceiro períodos de trabalho nocturno.

3 — Sempre que numa semana sejam planeados para um tripulante três períodos de serviço de voo nocturno, em que nenhum seja consecutivo, deve ser-lhe concedida uma folga semanal antes de novo período de serviço de voo.

4 — No caso de um tripulante efectuar dois períodos de trabalho nocturno consecutivos, só um deles pode incluir, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano.

5 — Em caso de irregularidades operacionais ocorridas fora da base, e apenas para voos de regresso a esta, o limite referido no número anterior não se aplica.

Cláusula 46.^a

Tempo de repouso

1 — O tempo de repouso é calculado em função do TSV precedente, não podendo nunca ser inferior a 100% do TSV antecedente nem a doze horas.

2 — O tempo de repouso inicia-se após o tempo de transporte e preparação e termina uma vez decorrido o tempo de repouso que for devido.

3 — O tempo de repouso é livre de quaisquer serviços e não pode ser interrompido pela companhia.

4 — Sempre que a companhia interromper o período de repouso, este recomeçará a contar desde a hora em que se verificou a interrupção.

5 — O período de repouso pode ser reduzido pelo comandante, num máximo de duas horas, mas para não menos de onze horas, desde que o período de repouso anterior não tenha sido reduzido e o tempo de redução seja acrescentado ao período de repouso seguinte, o qual não pode ser reduzido.

6 — Quando a diferença de longitude entre os pontos de início e fim do período de serviço de voo for igual ou superior a três zonas horárias, o tempo de repouso terá a duração de catorze horas, acrescidas de trinta minutos por cada zona horária a partir da 4.^a zona total ou parcialmente percorrida, ou 100% do período de serviço de voo, caso este último seja superior.

7 — Quando a diferença de longitude entre os pontos de início e fim do período de serviço de voo for superior a seis zonas horárias, o tempo de repouso fora da base tem duração igual a vinte e quatro horas, incluindo uma noite local.

Cláusula 47.^a

Tripulante na situação de passageiro ou de extra crew

1 — Quando um tripulante se deslocar, por qualquer meio de transporte, como passageiro ou extratripulação

(*extra crew*) para posteriormente iniciar um serviço de voo, o tempo gasto na deslocação contará a 100% para os limites diários, semanais, mensais, trimestrais e anuais de TSV e TV.

2 — Após ter completado um período de serviço de voo em funções, um tripulante pode regressar à sua base como passageiro ou tripulante extra (*extra crew*), para nela gozar o período de repouso respectivo, se a viagem de regresso não implicar para ele a ultrapassagem dos limites de período de serviço de voo constantes na cláusula 41.^a («Limites máximos de tempo de serviço de voo diário»). Nestas circunstâncias, todo o tempo após o termo do TSV em funções e até trinta minutos após a chegada à base conta a 50% para os limites diários, semanais, mensais, trimestrais e anuais de TSV e TV e a 100% para o cálculo do período de repouso subsequente.

3 — Ultrapassados os limites do número anterior, só com o acordo do tripulante a companhia poderá fazê-lo regressar à base na situação de passageiro ou tripulante extra (*extra crew*), onde lhe deve ser concedido todo o período de repouso a que tiver direito, contando todo o tempo após o termo do TSV em funções e até trinta minutos após a chegada à base a 100% para os limites diários, semanais, mensais, trimestrais e anuais de TSV e TV, bem como para o cálculo do período de repouso subsequente.

4 — Se, nas circunstâncias previstas no número anterior, a iniciativa de regresso à base na situação de passageiro ou tripulante extra (*extra crew*) for do próprio tripulante, todo o tempo após o termo do TSV em funções e até trinta minutos após a chegada à base conta a 50% para os limites diários, semanais, mensais, trimestrais e anuais de TSV e TV e a 100% para o cálculo do período de repouso subsequente.

5 — A deslocação de um tripulante como passageiro ou tripulante extra (*extra crew*) por motivos de serviço, quando não seja imediatamente precedida ou seguida de um outro TSV, dará direito à atribuição de um serviço de voo e o período de repouso correspondente é calculado em função do TSV realizado nessa deslocação, não podendo ser inferior ao período mínimo de repouso.

Cláusula 48.^a

Contagem do tempo de voo e do tempo de trabalho

1 — Para qualquer trabalho para que o tripulante seja nomeado será elaborado um relatório administrativo, do qual constará a hora de início e de fim do mesmo.

2 — Para efeitos do crédito mensal de horas referido nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 70.^a («Retribuição de base mensal»), o tempo de trabalho será contabilizado pelo somatório dos valores previstos nas alíneas dos n.ºs 3 e 4 seguintes.

3 — Contagem:

- a) Relativamente ao exercício de funções a bordo:
- Tripulante com funções específicas durante todo ou parte do serviço de voo — 100%;
 - Tripulante sem funções específicas a bordo em etapa seguida de serviço de voo — 100%;

Tripulante sem funções específicas a bordo (deslocação por meios aéreos) durante todo o serviço de voo ou em etapa antecedida de serviço de voo — 50%;

do tempo de trabalho constante do relatório administrativo;

- b) Relativamente ao tipo de serviço de voo: *Ferry* — 100% do tempo de trabalho constante do relatório administrativo;
- c) Relativamente ao trabalho prestado no solo:

- Medicina do trabalho (quatro horas) — 100%;
- Assistência — 50%, quando realizada nas instalações da empresa; 33%, quando realizada na residência do tripulante;
- Deslocação através de meios de superfície — 100%;
- Seminários, refrescamentos e outras acções formativas no solo — 100%;

do tempo de trabalho constante do relatório administrativo.

4 — Majorações:

- a) Relativamente ao horário da operação:

Nocturno — 25% do tempo de trabalho realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte;

- b) Relativamente às nomeações:

- Folgas — 25%;
- Férias alteradas ou interrompidas — 50%;
- Feriados — 100%;

do tempo de trabalho realizado, desde que esse tempo de trabalho seja prestado, total ou parcialmente, em dia de folga, de férias ou de feriado, respectivamente.

5 — As diversas situações referidas em cada alínea do n.º 3 não são cumulativas entre si, prevalecendo as que correspondam ao maior valor apurado.

Cláusula 49.^a

Lugares de descanso

1 — A companhia reservará a bordo cadeiras confortáveis e reclináveis, separadas da cabina de pilotagem, isoladas dos passageiros e afastadas das zonas de fumadores, para descanso e tomada de refeição dos tripulantes de cabina nos seguintes termos:

- a) Voos de longo curso de ida e volta — para 50% dos tripulantes;
- b) Voos de longo curso com TSV igual ou superior a treze horas — para um terço da tripulação.

2 — Como excepção, os voos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 41.^a («Limites máximos de tempo de serviço de voo diário») que operam em regime de ida e volta ficam dispensados de aplicar o disposto na alínea a), aplicando apenas o regime da alínea b) se ultrapassarem as catorze horas.

§ único. Sempre que o TSV não ultrapasse as catorze horas e haja previsão de lugares disponíveis nestes voos, a companhia reservará na última fila os lugares necessários ao descanso dos tripulantes.

Cláusula 50.^a

Obrigações operacionais

1 — São obrigações operacionais da companhia:

- a) Colaborar no controlo da validade dos certificados ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções dos tripulantes, desde que estes lhes forneçam os elementos, e dando-lhes as facilidades necessárias para que os mesmos possam ser atempadamente renovados;
- b) Suportar os encargos com a documentação referida na alínea anterior;
- c) Suportar os custos com o estacionamento das viaturas utilizadas pelos tripulantes quando estes tenham de se deslocar ao aeroporto ao serviço da companhia, cabendo a esta a escolha do parque de estacionamento;
- d) Assegurar, nas escalas externas, transporte aos tripulantes entre os hotéis e o aeroporto;
- e) Distribuir aos tripulantes os manuais, devidamente actualizados, necessários ao desempenho adequado de cada uma das suas funções, os quais se manterão como propriedade da companhia;
- f) Suportar os encargos com o material necessário ao desempenho das funções de tripulante, nomeadamente malas de bordo e uniforme, o qual se manterá como propriedade da companhia.

2 — São obrigações operacionais do tripulante:

- a) Cumprir todas normas estabelecidas pela companhia nesta matéria, designadamente as constantes do Manual de Operações de Voo da SATA Internacional;
- b) Munir-se de certificados de tripulante válidos, emitidos pela autoridade aeronáutica competente, bem como de toda a documentação devidamente actualizada que legalmente for exigida ou necessária ao normal desempenho das suas funções;
- c) Manter um regime de vida adequado às exigências da profissão, cumprindo as normas estabelecidas pela companhia dentro do seu poder regulamentar e todas as demais disposições resultantes de normas internacionais ou de directivas das entidades oficiais competentes;
- d) Dispor de telefone e informar a companhia do respectivo número.

Cláusula 51.^a

Elementos estatísticos

1 — A companhia fornecerá mensalmente ao SNPVAC cópia dos seguintes elementos estatísticos relativos à actividade dos tripulantes:

- a) Tempo de voo;
- b) Períodos de serviço de voo;
- c) Períodos de repouso e folgas.

2 — Sempre que forem enviados à entidade aeronáutica relatórios relativos à prerrogativa do comandante, a companhia remeterá cópia ao SNPVAC.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Folgas

Cláusula 52.^a

Período livre de serviço e folga semanal

1 — Os tripulantes têm direito a folga semanal.

2 — O período de folga semanal deverá incluir um domingo com intervalo não superior a oito semanas.

3 — Os tripulantes têm obrigatoriamente direito a um período livre de serviço de trinta e seis horas, incluindo duas noites consecutivas, em cada sete dias consecutivos, o qual, quando gozado na base, pode integrar a folga semanal.

4 — Aos tripulantes com filhos que careçam de reeducação pedagógica as folgas devem ser marcadas para o sábado e o domingo, desde que assim o solicitem com fundamento comprovado de impossibilidade de assistência a esses filhos por familiares ou estabelecimentos adequados, sendo o requerimento formulado com periodicidade semestral.

5 — Nas situações de licença sem vencimento, incapacidade física ou psíquica temporária, impedimento prolongado superior a um mês não imputável à companhia, gozo de férias, bem como qualquer falta à prestação de serviço que coincida com um domingo, interrompe-se a contagem do prazo referido no n.º 2, que será retomada a partir da apresentação do tripulante regressado de qualquer daquelas situações.

6 — No regresso à base, os tripulantes terão de gozar um período de folga semanal nos seguintes casos:

- a) Após um serviço de voo planeado com duração igual ou superior a treze horas;
- b) Após uma ausência da base igual ou superior a cinco dias.

7 — Nas situações previstas na alínea b) do número anterior, se a ausência for superior a sete dias, o tripulante terá ainda direito a um período de repouso adicional correspondente ao número de dias de ausência que excedam $7 \times 0,5$.

8 — Em caso de irregularidades, só excepcionalmente, com o acordo do tripulante e quando não houver tripulantes de reserva ou de assistência, pode a SATA Internacional marcar voos em dias de folga.

9 — Uma vez iniciada, a folga não pode ser interrompida por motivo de serviço.

10 — Não são consideradas alterações à folga semanal as que resultem de alterações comerciais ou irregularidades operacionais ocorridas quando o tripulante se encontra fora da base.

11 — Também não é considerado alteração de folga o protelamento do seu início não superior a doze horas.

12 — Até final do mês de Março de cada ano têm de estar gozadas todas as folgas semanais respeitantes ao ano imediatamente anterior.

13 — Caso não haja inconveniente para o serviço, será concedida prestação de trabalho e período de folga semanal a horas e dias afins aos tripulantes abrangidos por este AE cujos familiares sejam também tripulantes da companhia.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 53.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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 — Além dos previstos no número anterior serão observados pela companhia os seguintes feriados:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade da base do tripulante;
O feriado regional que coincida com a base do tripulante.

Cláusula 54.^a

Marcação de serviços em datas festivas

1 — A prestação de serviços no Natal, passagem do ano e domingo de Páscoa será objecto de marcação em escala corrida, mantendo a SATA Internacional os respectivos registos durante cinco anos.

2 — Se o tripulante faltar a um serviço de voo nas datas previstas no número anterior, tomará o lugar imediatamente seguinte na escala corrida.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 55.^a

Direito a férias

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

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do tripulante e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 56.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 — No ano da contratação, o tripulante 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, no máximo, 20 dias úteis.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o tripulante o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — O tripulante admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, e o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 57.^a

Duração e marcação do período de férias

1 — Os tripulantes têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A duração do período de férias é aumentada se o tripulante tiver apenas faltas justificadas nos seguintes termos:

- a) Cinco dias de férias — até, no máximo, uma falta;
- b) Quatro dias de férias — até, no máximo, duas faltas;
- c) Três dias de férias — até, no máximo, três faltas;
- d) Dois dias de férias — até, no máximo, quatro faltas;
- e) Um dia de férias — até, no máximo, de cinco faltas.

3 — Se o tripulante tiver qualquer falta injustificada no ano a que as férias se reportam, não haverá acréscimo de férias nos termos do número anterior.

4 — Para efeitos do n.º 2, são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao tripulante.

5 — Para efeitos desta cláusula, não relevam como faltas as ausências a título de licença que não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente:

- a) Por maternidade e em caso de aborto;
- b) Por paternidade;
- c) Por adopção.

6 — A marcação das férias deve ser feita por comum acordo, devendo ser gozadas entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro do ano em que se vencem.

7 — Quando gozados interpoladamente, os períodos de férias não poderão exceder o número de três e um deles deverá ter, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 58.^a

Compensação pelo trabalho prestado em feriados

A SATA Internacional concederá aos tripulantes, a título de compensação pelo trabalho prestado em feriados, um período anual de três dias úteis consecutivos, livres de serviço, a marcar e gozar fora do Verão da IATA, que, a pedido do tripulante, pode ser junto a um período de férias.

Cláusula 59.^a

Alteração ou interrupção de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o tripulante, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à SATA Internacional, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

5 — Quando o período de férias do tripulante for alterado ou interrompido, a companhia obriga-se a conceder-lhe o período de férias por gozar no próprio ano ou, havendo acordo daquele, até 31 de Março do ano seguinte.

6 — O tripulante poderá solicitar à companhia a alteração do período de férias marcado ou a interrupção do período de férias iniciado, invocando para tal um interesse fundamentado.

7 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a SATA Internacional poderá determinar que o período de férias seja ante-

cipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 60.^a

Critério de processamento para marcação de férias

1 — Salvo acordo expresso do tripulante em contrário, um mínimo de seis dias úteis de férias será gozado entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — Ao período referido no número anterior será adicionada, se o tripulante o pretender, uma ou duas folgas a que tenha direito, perfazendo 10 dias consecutivos.

3 — A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os tripulantes, os diversos meses do ano serão valorizados em pontos, como segue:

(Valores em pontos por dia)		
Meses	1. ^a quinzena	2. ^a quinzena
Janeiro	5	3
Fevereiro	2	4
Março	7	9
Abril	11	12
Maio	13	14
Junho	17	18
Julho	20	22
Agosto	24	23
Setembro	21	19
Outubro	16	10
Novembro	8	6
Dezembro	1	15

4 — Para efeitos de marcação de férias nos anos seguintes, os tripulantes são ordenados por ordem decrescente de pontuação obtida de acordo com o gozo de férias nos anos anteriores.

5 — Em igualdade de pontuação, a posição relativa dos tripulantes é definida por ordem de escalonamento na categoria.

6 — A partir do programa de exploração para o ano seguinte calculam-se as dotações de tripulantes de férias para cada mês.

7 — O trabalhador que ingresse no quadro de pessoal de voo adquirirá a pontuação mais elevada.

8 — Sem prejuízo do n.º 9 desta cláusula, aos tripulantes pertencentes ao mesmo agregado familiar será facultado o gozo simultâneo de férias, nos termos do mesmo número.

9 — Aos tripulantes que vivam em comunhão de vida e habitação será atribuída a posição relativa correspondente àquele que tiver maior pontuação.

10 — Em caso de alteração do período de férias originalmente marcado, a pontuação utilizada para o ano seguinte será sempre a mais alta que resultar da aplicação ou àquele período ou ao período de férias efectivamente gozado.

11 — Exceptuam-se as situações que decorrerem de alterações por motivos de serviço, cuja pontuação deverá

ser a do período de férias previamente marcado, salvo se ao novo período de férias corresponder uma pontuação mais favorável ao tripulante, caso em que é esta a considerada.

12 — Uma vez afixado o plano de férias, os tripulantes deverão, no prazo de um mês, apresentar as alterações que pretendam, após o qual será fixado um plano final.

Cláusula 61.^a

Doença no período de férias

1 — Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Terminado o impedimento, o tripulante gozará essas férias previamente marcadas, cabendo à companhia, quanto aos dias que não couberem nesse período, e na falta de acordo, a marcação do respectivo gozo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração de centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento da empresa, ou por médico indicado pela empresa, nos termos legais.

5 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o tripulante comunicar imediatamente à companhia o dia de início da doença, bem como o do seu termo.

Cláusula 62.^a

Violação do direito a férias

No caso de a SATA Internacional, com culpa, obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o tripulante receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 63.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o tripulante tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efectivo, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

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

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 64.^a

Noção de falta

Falta é a não comparência a um serviço de voo, a um serviço de assistência, a uma sessão de simulador ou de instrução ou a qualquer serviço ou convocação legítima relacionados com as funções de tripulante.

Cláusula 65.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o tripulante, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do tripulante ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao tripulante, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela companhia;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 66.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à companhia com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à companhia logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4 — A companhia pode exigir do tripulante, durante a ausência e até cinco dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o tripulante apresentá-la no prazo de, no máximo, 30 dias após tal notificação.

5 — A prova da situação de doença prevista na alínea e) do n.º 2 da cláusula anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

6 — A apresentação à SATA Internacional de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

7 — A não comunicação nos termos dos n.ºs 1 e 2 ou a não apresentação de prova, quando exigida, pode tornar as faltas injustificadas.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o tripulante beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o tripulante tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 65.^a («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela companhia com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 65.^a, se o impedimento do tripulante se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea i) do n.º 2 da cláusula 65.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração

da campanha eleitoral, só podendo o tripulante faltar dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 68.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do tripulante.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o tripulante expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 69.^a

Conceito de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato individual de trabalho, da lei e deste AE, o tripulante tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição de base mensal (RBM) e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da SATA Internacional ao tripulante, excepto as constantes do n.º 5 desta cláusula.

4 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

5 — Não se consideram retribuição, para além de outras que, nos termos da lei e deste AE, não devam ser consideradas como tal, as importâncias recebidas a título de:

- a) Remuneração por trabalho suplementar, salvo nos casos previstos na lei;
- b) Ajudas de custo, incluindo a ajuda de custo por serviço de voo, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Despesas de transporte, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Os subsídios de refeição ou a comparticipação no preço destas, bem como o seu pagamento integral, quando for caso disso.

Cláusula 70.^a

Retribuição de base mensal

1 — A retribuição de base mensal (RBM) é constituída pela retribuição de base constante do anexo III e pelas diuturnidades.

2 — A RBM não abrangerá as horas de trabalho prestadas mensalmente para além do crédito mensal de

cento e quarenta horas de TSV; este limite será reduzido, em termos proporcionais, em função do número de dias de férias gozados em cada mês.

3 — As horas que excedam o crédito mensal referido no número anterior serão retribuídas pelos valores da retribuição do trabalho suplementar e pagas juntamente com as retribuições relativas ao 2.º mês seguinte àquele em que ocorrer a ultrapassagem do crédito mensal.

Cláusula 71.^a

Ajuda de custo por serviço de voo

1 — A ajuda de custo por serviço de voo é paga isoladamente ou em complemento da ajuda de custo que for devida, nos termos da regulamentação interna da companhia.

2 — Independentemente do número de serviços de voo realizados pelo tripulante em determinado mês, este terá sempre direito ao pagamento de um mínimo de 11 prestações de serviço de voo por mês, com um mínimo de 132 SV/ano, enquanto se mantiver disponível para a companhia.

3 — O seu montante é o previsto no anexo III e será actualizado nos termos do n.º 2 da cláusula 2.^a («Vigência, denúncia e revisão»).

Cláusula 72.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Durante o período de férias o tripulante tem direito à retribuição correspondente à que os tripulantes receberiam se estivessem em serviço efectivo.

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

3 — O subsídio de férias será pago de uma só vez antes do início do primeiro período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respectivo gozo.

Cláusula 73.^a

Subsídio de Natal

1 — O tripulante tem direito, anualmente, a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição a pagar até ao final do mês de Novembro do ano a que respeita.

2 — Nos anos de admissão, de cessação, de suspensão e de termo da suspensão do contrato de trabalho este subsídio será pago na proporção do tempo de serviço prestado.

Cláusula 74.^a

Diuturnidades

1 — O tripulante tem direito às seguintes diuturnidades por antiguidade na companhia:

- a) Uma primeira diuturnidade, no valor de 3% da sua retribuição de base, ao fim de quatro anos de antiguidade;
- b) Uma segunda diuturnidade, no valor de 2% da sua retribuição de base, ao fim de sete anos de antiguidade;

c) Uma nova diuturnidade, no valor de 1% da sua retribuição de base, ao fim de cada ano, a partir de 10 anos de antiguidade.

2 — Os tripulantes que já venceram uma diuturnidade de € 33 ou que venham a vencê-la até 31 de Dezembro de 2004 manterão inalterado o valor dessa diuturnidade (€ 33) até ao momento em que o valor de 3% sobre a retribuição de base ou o valor das diuturnidades vencidas ou vincendas seja superior a € 33.

3 — O conjunto das diuturnidades referidas nas alíneas do n.º 1 não pode ser superior a 20% da retribuição de base.

Cláusula 75.^a

Retribuição do trabalho suplementar

A retribuição da hora suplementar é o montante correspondente a 2% da retribuição de base.

Cláusula 76.^a

Comissões de vendas

Do produto bruto do valor das vendas realizadas em cada serviço de voo será retirada:

- a) Uma percentagem de 10% para cada responsável de bar;
- b) Uma percentagem de 5% a atribuir a todos os elementos dessa tripulação, incluindo os responsáveis de bar.

Cláusula 77.^a

Retribuição de funções em terra

Os tripulantes que cumulativamente com funções de voo exerçam funções permanentes em terra ou de instrução receberão prestações retributivas específicas nos termos e valores a definir pela companhia.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 78.^a

Poder disciplinar

1 — A companhia detém poder disciplinar sobre os tripulantes de cabina ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas, e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2 — O poder disciplinar é exercido pela administração da companhia ou por superior hierárquico do tripulante, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 79.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 48 dias.

3 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa do tripulante e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da companhia e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 80.^a

Infracção disciplinar, procedimento e prescrição

1 — Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo tripulante dos deveres estabelecidos neste AE ou na lei.

2 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do tripulante. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

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

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

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

6 — Em caso de suspensão preventiva no âmbito da acção disciplinar, o tripulante mantém o direito à retribuição mensal.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 81.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 82.^a

Modalidades da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o tripulante tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 83.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O tripulante terá direito à indemnização correspondente a 1,4 meses de RBM por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a 6 meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da companhia;
- b) Resolução com justa causa por iniciativa do tripulante;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo.

2 — Nos casos de despedimento promovido pela companhia em que o tribunal declare a sua ilicitude e o tripulante queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

3 — A caducidade de contrato a termo por iniciativa da companhia confere ao tripulante o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 84.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a companhia deve passar ao tripulante certificado donde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou, bem como o grau de qualificação profissional obtido em cursos de especialização.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo tripulante.

CAPÍTULO X

Maternidade e paternidade

Cláusula 85.^a

Protecção da maternidade e paternidade

Para efeitos de aplicação do regime de protecção da maternidade e paternidade previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os tripulantes que informem a companhia, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

Cláusula 86.^a

Licença por maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2 — Sempre que o tripulante o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

Cláusula 87.^a

Licença por paternidade

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

2 — O pai tripulante tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do tripulante é de 30 dias.

Cláusula 88.^a

Licença por adopção

1 — Em caso de adopção, aplicam-se aos tripulantes os direitos conferidos por lei, bem como o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 100 dias prevista na lei pode ser integralmente exercida por qualquer dos membros do casal ou por estes repartida e utilizada em tempo parcial em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

Cláusula 89.^a

Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As tripulantes grávidas a prestar serviço em terra têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados por declaração médica.

2 — Os tripulantes têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — A mãe ou o pai tripulantes têm direito, por decisão conjunta, a ver os seus horários adaptados para poderem prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto.

4 — Para poder usufruir dos direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, o tripulante deverá avisar a companhia até ao dia 10 do mês antecedente.

Cláusula 90.^a

Suspensão da actividade

1 — Sem prejuízo do estabelecido na regulamentação médica aeronáutica, e havendo indicação médica que lhe imponha a suspensão de voo, a tripulante em estado de gravidez clinicamente comprovada será retirada das escalas enquanto durar aquela indicação médica.

2 — Caso a tripulante não entre em situação de «baixa clínica» e seja possível à companhia ocupar a tripulante grávida em terra em funções compatíveis com a sua categoria profissional, estas ser-lhe-ão atribuídas por mútuo acordo reduzido a escrito.

3 — Se a tripulante entrar em situação de «baixa» (por risco clínico ou específico) a companhia atribuir-lhe-á uma prestação extraordinária no valor correspondente a 1,5 meses da RBM, a pagar até ao fim do mês seguinte ao do início da baixa.

CAPÍTULO XI

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 91.^a

Segurança social

A companhia e os seus tripulantes contribuirão para a segurança social, nos termos estabelecidos na lei.

Cláusula 92.^a

Incapacidade temporária

Apurada incapacidade temporária de um tripulante, este poderá ser colocado em funções em terra, caso existam vagas e a companhia necessite de as preencher, auferindo a retribuição correspondente às funções exercidas em terra, sendo-lhe, porém, garantido um valor não inferior à sua anterior retribuição de base mensal.

Cláusula 93.^a

Incapacidade permanente

1 — O tripulante em situação de incapacidade permanente, como tal definida pela entidade competente, poderá optar por:

- a) Ocupação em terra, desde que esta exista;
- b) Desencadear processo de reforma por invalidez, dando disso conhecimento à companhia, mediante documento comprovativo.

2 — Se, nos termos da alínea a) do número anterior, o tripulante optar pela colocação em terra, terá direito à retribuição correspondente à função exercida em terra, mantendo, no entanto, a(s) diuturnidade(s) vencida(s).

3 — Se, nos termos da alínea b) do número anterior, o tripulante desencadear o processo de reforma por invalidez, a companhia pagar-lhe-á um montante equivalente ao que o tripulante virá a receber a título de pensão de reforma, enquanto o tripulante se mantiver na situação de expectativa daquele deferimento, procedendo-se depois a um acerto de contas.

Cláusula 94.^a

Protecção em caso de doença ou acidente

A SATA Internacional tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente ocorridos quando o tripulante se encontre ao serviço da companhia fora da base, ficando sub-rogada nos eventuais direitos daí decorrentes.

Cláusula 95.^a

Risco de guerra

1 — Os tripulantes, antes do início da viagem, terão de ser informados de que o avião sobrevoará zonas geográficas ou aterrará em aeroportos de países em estado de guerra civil ou internacional, ou ainda com recolher obrigatório ou em que tenha sido decretado o estado de sítio, só seguindo viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

2 — Se somente em viagem houver conhecimento das situações descritas no número anterior, pertencerá ao comandante a decisão a tomar com respeito ao destino ou rota a seguir.

3 — Para efeitos deste artigo, e no caso de não haver reconhecimento dos limites concretos da zona de guerra, considera-se a área continental, insular ou marítima do país em estado de guerra.

Cláusula 96.^a

Protecção em caso de pirataria ou sabotagem

1 — Qualquer tripulante que em serviço seja vítima de acto de pirataria ou de sabotagem terá direito à manutenção da sua retribuição durante o seu eventual sequestro ou detenção, devendo a companhia empreender todas as diligências para a sua libertação e repatriamento e suportar as respectivas despesas.

2 — Logo que se dê o alerta da existência de qualquer engenho explosivo ou acção armada, nenhum tripulante poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança enquanto se mantiver a situação de emergência declarada pela entidade competente.

3 — Nas situações previstas no n.º 1, a SATA Internacional compromete-se a prestar apoio e acompanhamento social ao agregado familiar do tripulante, designadamente assegurando-lhe o pagamento da retribuição.

Cláusula 97.^a

Risco de zonas epidémicas

1 — Zonas epidémicas são as zonas como tal consideradas pelas entidades sanitárias respectivas ou pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

2 — A companhia não poderá obrigar nenhum tripulante a realizar serviços de voo com escalamento de tais zonas, salvo em situações de emergência.

Cláusula 98.^a

Seguro

A SATA Internacional garantirá aos tripulantes um seguro cobrindo os riscos de morte, incapacidade permanente e incapacidade temporária, total ou parcial, resultante de doença ou acidente, inerente ou não à prestação de trabalho, bem como os riscos de guerra e de zonas epidémicas.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 99.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A companhia assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos tripulantes e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da companhia e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os tripulantes.

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

Cláusula 100.^a

Medicina no trabalho

1 — A companhia assegurará, directamente ou por entidade terceira, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem, preferencialmente médicos de medicina aeronáutica.

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

3 — Os tripulantes ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como a todos os de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 101.^a

Perda de capacidade técnica

1 — Mediante a verificação, por parte da companhia, da perda de capacidade técnica do tripulante para o exercício da sua função, será o mesmo retirado do serviço de voo, devendo a companhia promover, e o tripulante sujeitar-se, a curso de refrescamento e de reavaliação para reactivação dessa capacidade técnica com a maior brevidade.

2 — Caso se verifique desde logo a impossibilidade objectiva de reactivar a capacidade técnica do tripulante, ou a situação de falta de capacidade técnica persista após a realização dos cursos de refrescamento e de reavaliação nos termos do número antecedente, considerar-se-á então que a perda de capacidade técnica é definitiva.

3 — Quando seja verificada a incapacidade técnica definitiva do tripulante para o exercício da sua função, mas este mantenha capacidade para o exercício de outras

funções em terra, em relação às quais a companhia tenha necessidades a suprir e sejam compatíveis com as suas habilitações e qualificações profissionais, estas serão atribuídas por mútuo acordo reduzido a escrito.

CAPÍTULO XIII

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 102.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os tripulantes e o SNPVAC têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da companhia, nomeadamente através de dirigentes e delegados sindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

2 — Os dirigentes que trabalham na SATA Internacional e os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações da companhia textos, convocações, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos tripulantes de cabina, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências da companhia, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do seu normal funcionamento.

3 — Sempre que os delegados sindicais o requeiram com um aviso prévio de oito dias, a SATA Internacional porá à disposição um local situado no interior da companhia que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 103.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros da direcção do SNPVAC que sejam trabalhadores da companhia beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou outro qualquer direito.

2 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de cinco horas mensais retribuídas.

3 — Se não for possível adaptar as escalas, não são considerados para efeitos de créditos sindicais os tempos despendidos por um delegado ou dirigente sindical em reuniões realizadas por iniciativa da companhia ou por esta aceites, bem como as reuniões de negociação do AE ou da comissão paritária.

Cláusula 104.^a

Direito a informação e consulta

1 — A direcção do SNPVAC e os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas neste AE, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da companhia e a sua situação económica;
- b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na

companhia e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

- c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — A direcção do SNPVAC ou os delegados sindicais, quando mandatados por aquela, devem requerer por escrito à administração da SATA Internacional os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nas cláusulas anteriores.

4 — As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

Cláusula 105.^a

Desconto da quota sindical

1 — De acordo com o regime legal em cada momento em vigor, a SATA Internacional procederá ao desconto da quota sindical no vencimento mensal de cada tripulante, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua liquidação e envio ao Sindicato até ao dia 15 do mês seguinte a que disser respeito, o que fará acompanhar do respectivo mapa.

2 — A declaração de autorização, o pedido de cobrança, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à SATA.

CAPÍTULO XIV

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 106.^a

Interpretação e integração deste AE

1 — Será criada uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da companhia e dois em representação do Sindicato, com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com 20 dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, do dia e da hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com, no mínimo, oito dias de antecedência.

4 — A comissão paritária tem o prazo de 30 dias, após a data da notificação, para deliberar sobre qualquer assunto que lhe seja apresentado.

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

6 — As deliberações tomadas por unanimidade serão publicadas, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste AE.

7 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação deste AE, a identificação dos respectivos representantes.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

9 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 107.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1 — A SATA Internacional e o SNPVAC comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente AE pelo recurso à conciliação ou mediação.

2 — Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 108.^a

Regulamentação interna

1 — São objecto de regulamentação obrigatória as seguintes matérias:

- a) Uniformes;
- b) Deslocações em serviço, ajudas de custo e plano de alimentação para tripulantes em voo;
- c) Transportes dos tripulantes em serviço.

2 — A elaboração dos regulamentos indicados no número anterior deverá ser feita com recolha de parecer prévio escrito do SNPVAC, o qual deverá ser dado no prazo de 30 dias.

Cláusula 109.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos tripulantes de cabina por ele abrangidos que toda a regulamentação anteriormente aplicável e, nesta medida, declaram revogada e por este substituída essa mesma regulamentação.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

A) Categorias profissionais

CC — chefe de cabina.

CAB — comissário e assistente de bordo.

B) Definição de funções

Chefe de cabina. — Tripulante de cabina que se encontra devidamente qualificado pela companhia para chefiar e executar o serviço de cabina, por forma que

seja prestada completa assistência aos passageiros e tripulação técnica e garantida a sua segurança e conforto, segundo as normas e rotinas estabelecidas e tendo em conta os meios disponíveis a bordo. A responsabilidade inerente ao exercício das funções de CC abrange ainda a coordenação do serviço em toda a cabina do avião e orientação dos restantes elementos da tripulação de cabina nas tarefas respectivas e a assunção, perante a companhia, da responsabilidade pela qualidade do serviço de cabina.

Comissário e assistente de bordo. — Tripulante de cabina, devidamente qualificado pela companhia, que colabora directamente com o chefe de cabina na assistência aos passageiros e tripulação técnica e assegura o seu conforto e segurança, segundo as normas e rotinas estabelecidas e tendo em conta os meios disponíveis a bordo. É directamente responsável, perante o chefe de cabina, pelo serviço executado.

ANEXO II

Evolução na carreira profissional

Artigo 1.º

Definições

Para efeitos do disposto no presente anexo, considera-se:

- «Promoção» o acesso do tripulante à categoria profissional imediatamente superior;
- «Processo de avaliação» a apreciação dos requisitos essenciais ao desempenho das funções inerentes à categoria de CC;
- «Avaliação contínua» a apreciação permanente dos tripulantes de cabina, consubstanciada na análise das fichas de avaliação definidas pela companhia;
- «Restrição» a perda ou limitação temporária ou definitiva de capacidades físicas ou psíquicas, comprovada por exame médico a cargo do serviço competente.

Artigo 2.º

Admissão e evolução na carreira profissional

1 — Os tripulantes de cabina são admitidos para o 1.º escalão na categoria profissional de CAB, podendo ser afectos a qualquer dos equipamentos para que estejam qualificados.

2 — Os tripulantes de cabina com a categoria profissional de CC e provenientes do quadro de CAB efectivos poderão ser afectos a qualquer dos equipamentos para que estejam qualificados.

3 — Para efeitos da respectiva utilização, cada tripulante de cabina (CAB ou CC) poderá ser afecto para os equipamentos em que esteja qualificado, não podendo ultrapassar três tipos de equipamento em simultâneo.

Artigo 3.º

Vagas

Quando ocorrerem vagas para promoção, será elaborada uma comunicação interna onde constarão o número de vagas estimado e a lista dos candidatos, ordenados por escalonamento na categoria.

Artigo 4.º

Renúncia à promoção

1 — Se um tripulante renunciar à promoção, permanecendo, em consequência de tal facto, na categoria, não poderá solicitar a promoção a que tenha renunciado antes que sejam decorridos 12 meses contados a partir da data da renúncia.

2 — Havendo solicitação de promoção, esta será facultada no primeiro curso que se realizar após o prazo de 12 meses fixado no número anterior.

3 — Após o decurso de um prazo de 10 dias a contar da data da publicação da lista de candidatos não são aceites renúncias à efectivação da promoção.

Artigo 5.º

Factores de condicionamento das promoções

Consideram-se factores de condicionamento para a promoção os seguintes:

- a) Falta de aproveitamento no curso para a promoção em causa, se ocorrido há menos de 12 meses;
- b) Razões médicas fundamentadas de acordo com as recomendações da ICAO e as estabelecidas pela companhia.

Artigo 6.º

Processo de avaliação

1 — O processo de avaliação será conduzido por uma comissão de avaliação, que será composta por elementos do quadro de efectivos de tripulantes de cabina da SATA Internacional.

2 — A nomeação dos elementos que constituem a comissão de avaliação é da exclusiva competência da companhia, não podendo recair sobre dirigentes ou delegados sindicais.

3 — No processo de avaliação serão obrigatoriamente registados os seguintes elementos:

- a) A análise dos resultados do sistema de avaliação contínua dos últimos 12 meses;
- b) A assiduidade dos últimos 12 meses;
- c) O registo disciplinar dos últimos 12 meses;
- d) A análise dos testes de perfil psicológico;
- e) O parecer da chefia, consubstanciado na análise dos processos individuais.

4 — A companhia poderá considerar ainda outros elementos escritos, deles dando conhecimento antecipado aos tripulantes através da sua publicação até 31 de Dezembro do ano anterior.

5 — O processo de avaliação é válido por 12 meses, excepto se entre a data da avaliação e a data do início do curso para o qual foi avaliado ocorrerem razões que recomendem nova avaliação.

Artigo 7.º

Resultado do processo de avaliação

1 — A comissão de avaliação comunicará o resultado do processo de avaliação individualmente e por escrito

aos avaliados, no prazo de 10 dias após o encerramento do respectivo processo, através da hierarquia competente.

2 — Se o resultado do processo de avaliação for o da inaptidão, o documento escrito deverá especificar as razões da mesma.

3 — A promoção dos candidatos considerados aptos só se concretiza após aprovação no respectivo curso de promoção.

Artigo 8.º

Reclamações

1 — Os tripulantes que considerem haver vício ou erro lesivo dos seus interesses profissionais poderão reclamar junto dos seus superiores hierárquicos dos resultados da avaliação no prazo de 10 dias a contar da data em que a informação chegou ao seu conhecimento, disso notificando o SNPVAC.

2 — A comissão de avaliação analisará todos os elementos que serviram de base à reclamação, devendo emitir um parecer sobre esta. A hierarquia, em função deste parecer, emitirá decisão da qual será dado conhecimento, por escrito, ao interessado, no prazo de 30 dias contados a partir da data da recepção da reclamação.

3 — Se o tripulante o solicitar, o SNPVAC far-se-á representar por um observador junto da comissão de avaliação que analisar a reclamação.

ANEXO III

Retribuições e evolução salarial

A — Tabela salarial

(Valores em euros)

Categorias	Retribuição base	Serviço de voo
Em vigor de 1 de Abril a 31 de Dezembro de 2004		
CC	1 050	38,60
CAB III	730	38,60
CAB II	650	38,60
CAB I	570	38,60
CAB 0	500	38,60
Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005		
CC	1 100	39,50
CAB III	752	39,50
CAB II	670	39,50
CAB I	588	39,50
CAB 0	515	39,50
Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006		
CC	1 100	40,50
CAB III	770	40,50
CAB II	680	40,50
CAB I	595	40,50
CAB 0	530	40,50

Nota. — Se a taxa média de inflação de 2006 se situar acima de 3%, ou logo que tal seja previsível, as partes outorgantes reunirão para rever os valores salariais desse ano.

B — Evolução salarial

1 — A evolução salarial, independentemente da evolução na carreira profissional, processa-se de acordo com os seguintes escalões:

CAB 0;
De CAB I a CAB II;
De CAB II a CAB III;
CC.

2 — A evolução salarial, nos escalões indicados, terá lugar de acordo com as seguintes regras, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

- a) CAB 0 — período de experiência de seis meses;
- b) De CAB I a CAB II — período de três anos de exercício efectivo na função, seguidos ou interpolados, como CAB I;
- c) De CAB II a CAB III — período de três anos de exercício efectivo na função, seguidos ou interpolados, como CAB II.

3 — A evolução salarial verificar-se-á automaticamente, salvo se ocorrerem as seguintes situações:

- a) Falta injustificada de assiduidade;
- b) Existência de sanções disciplinares que não sejam repreensões;
- c) Pendência de processos disciplinares;
- d) Ocorrência de motivo justificativo em contrário relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

4 — No caso previsto na alínea c) do número anterior, a evolução salarial só não se efectuará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a aplicação de sanção disciplinar que não seja repreensão.

5 — Se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão ou ausência de sanção, a evolução será efectiva com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

6 — No caso previsto na alínea d), o motivo invocado será comunicado, em documento escrito, ao tripulante, que o poderá contestar e dele recorrer; o recurso será apreciado por uma comissão constituída nos termos do artigo 6.º («Processo de avaliação») do anexo II, «Evolução na carreira profissional», e, se for considerado procedente, a evolução será efectiva com efeitos a partir da data em que deveria ter tido lugar.

7 — Ocorrendo qualquer motivo impeditivo da evolução salarial, esta terá lugar no ano imediatamente seguinte, salvo se ocorrer, então, o mesmo ou outro motivo impeditivo.

8 — A integração dos tripulantes nos grupos salariais previstos no n.º 1, de acordo com a respectiva antiguidade de função, processa-se com efeitos reportados a 1 de Abril de 2004.

9 — Para os tripulantes que, em resultado da aplicação das regras de evolução salarial previstas neste anexo, sejam reclassificados em CAB II, o período de três anos de exercício efectivo na função como CAB II

para a passagem a CAB III conta-se a partir de 1 de Janeiro de 2004.

Declaração final dos outorgantes

Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, o presente AE abrange, por um lado, a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., sociedade anónima de capital exclusivamente público, com sede na Avenida do Infante D. Henrique, 55, 2.º, em Ponta Delgada, e, por outro, os potenciais 212 tripulantes ao serviço da mesma SATA.

Ponta Delgada, 15 de Junho de 2004.

Pela SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A.:

Manuel António Carvalho Cansado, presidente da administração.
José Adriano Pires Ávila, vogal da administração.

Pelo SNPVAC — Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil:

Cristina Maria Vígona de Magalhães Cardoso, presidente da direcção.
Inês de Drummond Ludovice Mendes Gomes, vice-presidente da direcção.
Henrique Miguel Louro Martins, vogal da direcção.

Depositado em 29 de Junho de 2004, a fl. 62 do livro n.º 10, com o registo n.º 67/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a NSI — Serviços de Limpeza, L.^{da}, e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, é celebrado entre o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas, adiante designado por STAD, e a NSI — Serviços de Limpeza, L.^{da}, adiante designada por NSI, cujo sector de actividade económica é o de prestação de serviços de limpeza (referência IRCT 27880, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP — Estatística), e é aplicável aos trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviço nos Hipermercados Jumbo de Alfragide, Alverca, Setúbal, Amoreiras e Cascais.

2 — O disposto no presente acordo não pode prejudicar quaisquer direitos, regalias ou garantias existentes e adquiridos pelos trabalhadores nem a aplicação das cláusulas do CCT do sector das limpezas ou os artigos da lei geral do trabalho reguladoras da matéria objecto deste acordo, se forem ou vierem a ser mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Este acordo começa a produzir efeitos a partir de 1 de Setembro de 2003.

2 — O período de vigência deste acordo é de 12 meses; se não vier a ser denunciado, renova-se por igual período de tempo.

3 — O presente acordo pode ser denunciado até três meses da data do término da sua vigência inicial ou de cada uma das suas renovações.

4 — A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretende rever.

Cláusula 3.^a

Horário de trabalho

1 — O regime de horário de trabalho previsto neste acordo é considerado de laboração contínua, de acordo e para os efeitos do disposto na cláusula 19.^a do CCT da limpeza.

2 — Os trabalhadores exercem a sua actividade por turnos, que se organizam em turno da manhã e turno da noite, a saber:

- a) O turno da manhã será exercido entre o período compreendido entre as 8 e as 16 horas, com uma hora de intervalo para refeição, sendo trinta minutos pagos, porque considerados como pausa, conforme resulta do n.º 6 da cláusula 19.^a do CCT da limpeza;
- b) O turno da tarde será exercido entre o período compreendido entre as 16 e as 23 horas, com trinta minutos de pausa para refeição, de acordo com o n.º 6 da cláusula 19.^a do CCT da limpeza;
- c) O turno da noite será exercido no período compreendido entre as 0 e as 9 horas, com uma hora de intervalo para refeição, sendo trinta minutos pagos, porque considerados como pausa, conforme consta do n.º 6 da cláusula 19.^a do CCT da limpeza.

3 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo não poderão prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho diário.

4 — O período de descanso referido no n.º 2 não determina perda de salário nem alargamento de horário.

Cláusula 4.^a

Organização do tempo de trabalho e descanso semanal

1 — A organização do tempo de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este acordo é de turnos fixos com folgas rotativas, conforme o disposto nos números seguintes.

2 — No turno da manhã, os trabalhadores trabalham seis dias consecutivos e têm direito a duas folgas consecutivas rotativas.

3 — No turno da tarde, os trabalhadores trabalham, alternadamente, cinco e seis dias consecutivos e têm direito a dois dias de folga e a um dia de folga, alternadamente ao sábado e domingo e ao domingo.

4 — No turno da noite, os trabalhadores trabalham quatro dias consecutivos e têm direito a dois dias de folga consecutivos.

Cláusula 5.^a

Acréscimo de remuneração por laboração ao domingo

1 — Os trabalhadores que, devido à organização do seu horário de trabalho, trabalhem ao domingo têm direito a um acréscimo de remuneração de 16%, de acordo com o preceituado na alínea d) do n.º 3 da cláusula 38.^a do CCT da limpeza.

2 — Com referência ao ano de 2003, esta remuneração terá o seguinte valor, que será actualizado anualmente:

- a) Turno da manhã — € 64,75 mensais;
- b) Turno da noite — € 87,75 mensais.

Cláusula 6.^a

Média de trabalho nocturno

A laboração em regime de trabalho nocturno, de acordo com a cláusula 28.^a, n.º 4, do CCT da limpeza, é a seguinte:

- a) No turno da tarde:
Horas a 30% — 83,41 horas/mês;
- b) No turno da noite:
 - 1) Horas a 30% — 40,46 horas/mês;
 - 2) Horas a 50% — 91,05 horas/mês.

Cláusula 7.^a

Salário base mensal

Para efeitos de pagamento do salário base mensal, considera-se que os trabalhadores exercem a sua actividade profissional, em média, quarenta horas semanais.

Cláusula 8.^a

Das folgas compensatórias por trabalho suplementar em dias feriados

1 — Por cada feriado obrigatório ou terça-feira de Carnaval trabalhados, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a um dia completo, remunerado, de descanso compensatório.

2 — O dia de descanso compensatório previsto no número anterior será obrigatoriamente gozado nos 30 dias seguintes ao feriado trabalhado e em dia a acordar entre o trabalhador e a empresa.

3 — A empresa poderá, mediante autorização escrita do trabalhador concedida relativamente a cada feriado, substituir o descanso compensatório por compensação pecuniária de valor igual ao que o trabalhador teria direito pela prestação de trabalho suplementar em dia feriado.

Cláusula 9.^a

Casos omissos

Todas as restantes matérias de regulamentação das relações laborais omissas neste acordo serão regulamentadas pelo CCT da limpeza, ou pela lei geral do trabalho, conforme o que for mais favorável para os trabalhadores.

Cláusula 10.^a

Disposições finais e transitórias

Nos termos e para os efeitos da alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 552.º e 553.º do mesmo diploma legal, serão abrangidos pelo presente acordo uma empresa (NSI) e 160 trabalhadores.

Lisboa, 13 de Maio de 2004.

Pela NSI — Serviços de Limpeza, L.^{da}:

Carlos Alberto Vinhais Rodrigues, mandatário.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

Francisco António Picado Corredoura, dirigente.

O Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e a empresa de serviços de limpeza NSI decidiram por mútuo acordo elaborar a seguinte adenda ao n.º 1 da cláusula 1.^a do acordo de empresa celebrado entre aquelas duas entidades sobre os horários de trabalho a vigorar nos Hipermercados Jumbo.

Adenda

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima
I	Supervisor geral	593,10
II	Supervisor	555
III	Encarregado geral	517
	Encarregado de lavador de viaturas	
	Encarregado de lavador de vidro	
IV	Encarregado de lavador encerador	485,40
	Lavador de vidros	
	Encarregado de limpador de aeronaves	
V	Lavador de viaturas (a)	466,40
	Encarregado de trabalhadores de limpeza hospitalar	
	Encarregado de lavador-limpador	
VI	Encarregado de lavador vigilante	444,20
	Encarregado de limpeza	
	Lavador-encerador	
	Limpador de aeronaves	
VII	Trabalhador de limpeza hospitalar	429,80
	Lavador-limpador	
	Cantoneiro de limpeza	
	Trabalhador de serviços gerais	
VIII	Lavador vigilante	419,40
	Trabalhador de limpeza em hotéis	
IX	Trabalhador de limpeza (b)	410

(a) Inclui a fracção de subsídio nocturno que vai além de 30%.

(b) Quando exercer, normal e predominantemente, as funções em esgotos e fossas, será equiparado, para efeito de retribuição, às categorias do nível VII, enquanto se mantiver em tais funções.

Nota. — Esta tabela inclui as diuturnidades previstas no n.º 1 da cláusula 36.^a

Por corresponder à vontade expressa das partes, vai o presente acordo ser assinado por ambas as partes.

Lisboa, 18 de Junho de 2004.

Pela NSI — Serviços de Limpeza, L.^{da}:

Carlos Alberto Vinhais Rodrigues, mandatário.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

Francisco António Picado Corredoura, dirigente.

Depositado em 6 de Julho de 2004, a fl. 63 do livro n.º 10, com o n.º 70/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta de Papel, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente AE aplica-se a todo o território do continente e obriga, por um lado, a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., cuja actividade consiste na produção de pasta para papel e papel, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço membros das organizações sindicais outorgantes, no total de 1098 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE altera o AE entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro 2002, e entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

4 — A denúncia pode ser efectuada por qualquer das partes com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente aos prazos de vigência previstos neste acordo.

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

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

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

8 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 8.

10 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3.^a

Preenchimento de postos de trabalho

A Empresa preferirá no preenchimento de vagas ou postos de trabalho os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

Cláusula 4.^a

Admissões

1 — Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da Empresa.

2 — Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da Empresa.

3 — A Empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

4 — Na admissão de qualquer trabalhador, a Empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que presente, para o efeito, certificado comprovativo.

5 — No acto de admissão a Empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da Empresa.

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 justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração, que é, também, a máxima:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão a título experimental.

Cláusula 6.^a

Readmissões

1 — Se a Empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da Empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão se nisso acordarem, por escrito, o trabalhador e a Empresa.

2 — A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

A Empresa poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

1 — As funções de direcção serão exercidas por trabalhadores da Empresa em regime de comissão de serviço nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo das situações existentes.

2 — A Empresa definirá condições especiais de progressão profissional decorrentes do exercício de funções com mérito em regime de comissão de serviço.

Cláusula 9.^a

Reconversões

1 — A Empresa diligenciará reconverter para função compatível com as suas capacidades os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a Empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2 — O trabalhador reconvertido passará a auferir a remuneração base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remu-

neração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75% da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
- b) 50% daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25% daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 10.^a

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.

2 — As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo e em regulamentação interna da Empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controlo.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste caso, e em igualdade de condições, será dada preferência nesse preenchimento aos trabalhadores da direcção da Empresa em que ocorra a vaga, tendo em atenção as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

4 — As promoções para chefe de serviço ou categoria de grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.

5 — É requisito indispensável para qualquer promoção, salvo as previstas no número anterior, a permanência mínima de 18 meses no exercício de funções em categoria inferior.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável às situações de promoção de praticantes, estagiários ou aprendizes, à primeira promoção do trabalhador na Empresa dentro da sua carreira profissional e ainda às promoções automáticas.

7 — Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 11.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a

eliminação de postos de trabalho, a Empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 12.^a

Diminuídos físicos

A admissão, a promoção e o acesso dos trabalhadores diminuídos físicos processar-se-ão nos mesmos termos dos restantes trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações e condições exigidas.

Cláusula 13.^a

Transferências

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho e alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3 — No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

- a) A Empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
- b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;
- c) Quando a Empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4 — Nos restantes casos não previstos no número anterior, a Empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5 — No caso de necessidade de transferência, a Empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6 — Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a Empresa as condições em que a mesma se realizará; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferências garantida pela Empresa aos trabalhadores seleccionados.

8 — Nas transferências por iniciativa da Empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a Empresa:

- a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;
- b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar € 66,52 mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10% daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;
- c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

9 — Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 14.^a

Formação profissional

1 — A Empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional no âmbito da profissão que exercem na Empresa, nos termos a acordar entre as partes.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido no AE e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;
- d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;

- h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- l) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 16.^a

Mapas de quadros de pessoal

A Empresa obriga-se a organizar, enviar e afixar os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
- d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- e) Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
- f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da Empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a Empresa;
- g) Dar conhecimento à Empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- h) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela Empresa.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e) Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- f) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 13.^a;
- g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- h) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- k) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- l) Fazer *lockout*, nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na Empresa

Cláusula 19.^a

Princípios gerais

1 — A actividade sindical na Empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2 — Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

- a) «Assembleia geral de trabalhadores (AGT)» o conjunto de todos os trabalhadores do mesmo estabelecimento;
- b) «Comissão sindical (CS)» a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato no mesmo estabelecimento;
- c) «Comissão intersindical (CI)» a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;
- d) «Secção sindical (SS)» o conjunto dos trabalhadores do mesmo estabelecimento filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 20.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da Empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da respectiva comissão sindical do estabelecimento, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aqueles não existam.

4 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na Empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 21.^a

Competência dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na Empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Visar os mapas mensais a enviar pela Empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a Empresa não poderá deliberar sem que tenha sido

dado prévio conhecimento das mesmas dos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 22.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais do estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da Empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança na Empresa.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Para o exercício da acção sindical na Empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6 — Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.

7 — Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

8 — Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 23.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — $6 + (n - 500)/200$.

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 24.^a

Reuniões

1 — A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 25.^a

Instalação das comissões

1 — Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daqueles, ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 26.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 27.^a

Quotização sindical

A Empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos

respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a Empresa impedir o exercício de tal direito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na Empresa.

2 — A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo as excepções previstas na cláusula 32.^a

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete à Empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 31.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

- a) «Horário fixo» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) «Horário móvel» aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivos do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de quinze horas;
- c) «Horário flexível» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) «Horário de turnos rotativos» aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

- e) «Regime de laboração contínua» aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 32.^a

Turnos

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

2 — Aos trabalhadores em regime de turnos que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho a Empresa fornecerá a refeição em locais apropriados. Neste caso, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3 — O disposto no número anterior não afecta os direitos adquiridos pelos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo prestam serviço em regime de laboração contínua.

4 — Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho.

5 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de turno senão após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas.

Cláusula 33.^a

Laboração contínua

1 — O horário de trabalho de laboração contínua é anual e corresponde à média de trinta e nove horas de trabalho semanal.

2 — Os horários de trabalho serão elaborados para períodos de cinco anos com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso, e com a integração de 19 a 20 dias de férias, por trabalhador, no período de Maio a Setembro, podendo este período de férias ser repartido em subperíodos, em que um deles terá, pelo menos, 10 dias consecutivos.

2.1 — As restantes férias serão gozadas em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extraturnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.2 — Poderão ser efectuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

3 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomarão as suas refeições no local de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

4 — O disposto no número anterior não afecta os direitos adquiridos pelos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo prestam serviço em regime de laboração contínua.

Cláusula 34.^a

Troca de turnos

1 — As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa.

3 — As trocas de turno não poderão determinar:

- a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;
- b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;
- c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4 — Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.

5 — Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à Empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6 — O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 35.^a

Regime de prevenção

1 — A Empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer às instalações a que pertence em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3 — A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar mensalmente.

4 — O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem

a economia da Empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

7 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 36.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 37.^a

Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se igualmente como nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3 — Para os efeitos do número anterior considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;
- b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4 — Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 39.^a e 40.^a

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, haverá direito a descansar:

- a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato se entre as 22 e as 7 horas for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;
- b) Durante ambos os períodos do dia de trabalho imediato se entre as 22 e as 7 horas forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

2 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

3 — O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

- a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.^a;
- b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 207\$.
- c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.

4 — Para os efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

- a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;
- b) Almoço — das 12 às 14 horas;
- c) Jantar — das 19 às 21 horas;
- d) Ceia — das 24 às 2 horas.

5 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respectivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 3.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

7 — A Empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:

- a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;
- b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de tra-

balho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho em dia de descanso semanal e o trabalho prestado em dia feriado dão direito a descanso nos termos da lei.

2 — O descanso compensatório previsto no número anterior será concedido até 30 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

3 — O período de descanso compensatório a que se referem os números precedentes será de um dia completo no caso de ter sido prestado um mínimo de duas horas de trabalho e de meio dia no caso contrário.

4 — O trabalho prestado em regime de turnos em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia de descanso semanal ou feriado e remunerado como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo de transporte, ultrapasse quatro horas.

5 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

6 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

7 — O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 41.^a

Trabalho em tempo parcial

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua remuneração base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na Empresa para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 42.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

3 — Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, e haja acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferente do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir, periodicamente, com o domingo.

Cláusula 43.^a

Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

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

O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

4 — Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de remuneração correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 44.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Quando 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 efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

3 — Quando 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 efectivo.

4 — As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 45.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2 — É permitida a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores.

4 — Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à Empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

5 — Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a Empresa não se manifestar em contrário.

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a Empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

8 — Na falta de acordo, a Empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, à excepção das situações previstas nas escalas de trabalhadores em regime de laboração contínua e paragem anual para manutenção, casos em que poderá fixá-lo até 31 de Outubro.

9 — Aos trabalhadores da Empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 46.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3 — As férias poderão ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

- a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;
- b) Quando, após a cessação do impedimento, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte que o exceda.

4 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias do ano anterior com o período a gozar nesse ano.

Cláusula 47.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à 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 imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 48.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, ou por boletim de baixa das administrações regionais de saúde, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

Cláusula 49.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias previsto no n.º 1, pode a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 50.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 51.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 52.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da Empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 53.^a

Faltas

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicio-

nados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas podem ser com ou sem retribuição.

Cláusula 54.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros noras, padrasto, madrasta e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consulta ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por cinco dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;
- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- l) As dadas, até quarenta e oito horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

2 — No caso da alínea l) do número anterior, se o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico deverá justificá-lo.

3 — Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea l) do n.º 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

4 — No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

Cláusula 55.^a

Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

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

Cláusula 56.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 54.^a, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direcção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respectivo crédito de horas;
- b) As previstas na alínea f) do n.º 1 da cláusula 54.^a, para além de dois dias em cada situação;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 57.^a

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 54.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 55.^a

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a con-

siderar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ao dia ou dias de falta.

4 — O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 63.^a

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas 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, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 10 dias úteis de férias ou de cinco dias úteis se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 59.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço 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 pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se entretanto o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7 — A suspensão não prejudica o direito de durante ela qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 60.^a

Licenças sem retribuição

A Empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 61.^a

Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações bases mínimas constantes do anexo III.

Cláusula 62.^a

Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 63.^a

Determinação da retribuição horária

1 — O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\text{(Remuneração base + diuturnidades + subsídio de turno + IHT)} \times 12 / \text{período normal de trabalho semanal} \times 52$$

2 — Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção de horário de trabalho.

Cláusula 64.^a

Diuturnidades

1 — Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na Empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88% da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 66.^a

2 — As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respectiva antiguidade.

3 — Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de Maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á apenas a partir de 1 de Janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroactividade.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa à data de 31 de Maio de 1994 aplica-se o regime constante da cláusula 62.^a do AE Portucel, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

Cláusula 65.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte:

- a) 9,52% da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
- b) 10,96% da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
- c) 12,38% da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 20% da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1 — No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do n.º 2 da cláusula 32.^a, aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respectivamente, 9% e 7% da remuneração base individual.

2 — Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

5 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento mínimo de 11 feriados por ano de serviço efectivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respectivo horário de trabalho.

6 — As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem aos 11 dias indicados no número anterior.

7 — As retribuições correspondentes à garantia do pagamento de feriados serão pagas no final do ano.

8 — No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho em regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no n.º 5.

Cláusula 66.^a

Base de indexação

1 — A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = R/n$$

sendo:

- M = média simples das remunerações;
- R = soma das remunerações de todos os grupos salariais;
- n = número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turno e diuturnidades serão arredondados para a dezena ou meia dezena de cêntimos imediatamente superior.

Cláusula 67.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo presente acordo, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a Empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto até três meses nos termos da cláusula 88.^a, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

6 — Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador auferir remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de Dezembro.

Cláusula 68.^a

Subsídio de bombeiro

1 — Os trabalhadores seleccionados para o corpo de bombeiros da Empresa do serviço de protecção contra incêndios receberão mensalmente os subsídios seguintes, de harmonia com a classificação do respectivo posto:

- Aspirante — € 23,02;
- De 3.^a classe — € 24,49;
- De 2.^a classe — € 27,52;
- De 1.^a classe — € 30,64;
- Subchefe — € 32,23;
- Chefe — € 33,75;
- Ajudante de comando — € 36,78.

2 — Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que falem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

Cláusula 69.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

Cláusula 70.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 75% para as horas diurnas;
- b) 125% para as horas nocturnas.

2 — A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da remuneração base mensal prevista na tabela salarial, será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R (tdf) = Rh \times T(tdf) \times 3$$

sendo:

- $R (tdf)$ = remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;
- Rh = retribuição horária calculada nos termos da cláusula 63.^a;
- $T (tdf)$ = tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 71.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de € 46,16.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a € 414,71 mensais em média anual.

3 — Nos meses incompletos de serviço, o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 72.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente por mais de um dia outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas passará a receber, desde o primeiro dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição para efeitos desta cláusula a substituição entre trabalhadores com as mes-

mas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituído manterá o direito à remuneração referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

- a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do primeiro dia da substituição;
- b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;
- c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;
- d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;
- e) Os aumentos de remuneração decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 73.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do n.º 11 da cláusula 45.^a

3 — Para os efeitos desta cláusula, o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 44.^a corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 74.^a

Retribuição da prevenção

1 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Pagamento de uma compensação de 20% da remuneração base, 12 vezes por ano;

- b) Retribuição do trabalho suplementar efectivamente prestado;
- c) Folga de compensação pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, quando este se verifique em dia de descanso semanal, nos termos deste acordo;
- d) Folga de compensação pelo trabalho efectivamente prestado entre as 22 e as 7 horas, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 39.ª deste AE;
- e) Garantia de transporte da Empresa desde o local da sua residência até à instalação a que pertence e deste para aquele;
- f) Em alternativa à alínea anterior, pagamento, nos termos do n.º 1 da cláusula 78.ª deste AE.

Cláusula 75.ª

Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado tem direito a receber:

- a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 70.ª, conforme o período em que a chamada se verifique;
- b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 70.ª, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 76.ª

Subsídio de alimentação

1 — Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção, com uma contrapartida por parte do trabalhador de € 0,15, se o trabalhador tomar bebida alcoólica.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela Empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de € 4,47 por cada dia de trabalho prestado.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores integrados nas tabelas I, de todos os grupos salariais constantes deste acordo, o valor do subsídio referido no número anterior é de € 8,47.

5 — Às situações decorrentes da prestação de trabalho suplementar que confirmam direito à atribuição do subsídio de alimentação é, também, aplicável o disposto no número anterior.

6 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

7 — Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.

8 — A Empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 77.ª

Subsídio de infantário

1 — A Empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, nos seguintes valores:

Infantário — € 53,66;
Ama — € 34,93.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até seis anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados ao dispor da Empresa ou logo que o filho perfaça sete anos de idade.

Cláusula 78.ª

Subsídio de transporte

1 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à Empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos, ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 79.^a

Deslocações

1 — Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da Empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a $0,26 \times P$ por quilómetro percorrido em serviço, em que P representa o preço da gasolina.

2 — Se a Empresa constituir, em benefício do trabalhador, um seguro automóvel contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, o coeficiente previsto no número anterior será de 0,25.

3 — O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da Empresa, que faz parte integrante deste acordo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 80.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 81.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por esse delegado para o exercício da acção disciplinar.

Cláusula 82.^a

Poder disciplinar

1 — A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — A Empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 83.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

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

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

Cláusula 84.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.

2 — A Empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da Empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
- c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade

insuprível do processo e a conseqüente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

6 — Se, no caso do n.º 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

8 — Em caso de suspensão preventiva, a Empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

10 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

11 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

12 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

Cláusula 85.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 17.^a deste acordo;
- c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante

a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da Empresa.

Cláusula 86.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

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

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.

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

Cláusula 87.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 84.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
- b) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 85.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até ao final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 88.^a

Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;
- b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;
- c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devida-

mente comprovadas, quando em estado de gravidez;

- d) Gozar por ocasião do parto uma licença de 120 dias sem perda de retribuição, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;
- e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;
- f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;
- g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);
- h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a três anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;
- i) Utilizar infantários da Empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 77.^a

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

Cláusula 89.^a

Trabalho de menores

1 — Pelo menos uma vez por ano, a Empresa assegurará a inspecção 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 normal desenvolvimento físico e intelectual.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

- a) Prestar trabalho durante o período nocturno;
- b) Executar serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento físico normal e ocupar postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

Cláusula 90.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a Empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5 — A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 91.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como a verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;
- b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinais do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentem ou outro que venham a frequentar, as regalias nesta cláusula os trabalhadores que:

- a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
- b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

- a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas que constituem o ano de curso que se frequenta e na proporção do aproveitamento tido;
- b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — € 58,10;
Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — € 76,89;

Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — € 100,81;
Ensino superior ou equiparado — € 186,06.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovante.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação por parte da Empresa de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 92.^a

Regalias sociais

1 — A Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste acordo, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio de casamento;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma;
- f) Subsídio de funeral.

2 — O regime global de regalias sociais previsto no número anterior substitui quaisquer outros regimes parciais anteriormente existentes na Empresa, pelo que a sua aplicação implica e está, por isso, condicionada à renúncia expressa por parte dos trabalhadores a esses regimes parciais, ainda que estabelecidos em contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 93.^a

Higiene e segurança no trabalho

A Empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições mínimas de segurança, higiene e saúde no trabalho aos seus trabalhadores.

Cláusula 94.^a

Obrigações da Empresa

1 — A Empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para os efeitos do número anterior, a Empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na legislação nacional sobre esta matéria.

3 — Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a Empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a Empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores e das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na Empresa.

5 — A Empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos RT-SHST e das CHST na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, de acordo com a lei.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A Empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na Empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A Empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na Empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as actividades dos representantes dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 95.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar na Empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST previstos na cláusula 97.^a as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar

perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 96.^a

Equipamento de protecção

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4 — A Empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 97.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da Empresa para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho serão criadas CHST em cada estabelecimento fabril.

2 — As CHST são comissões de composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da Empresa, e com acção exclusiva no interior do respectivo estabelecimento.

3 — São constituídas pelos RT-SHST referidos no artigo anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da entidade patronal, a indicar por esta.

4 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões, a localização da sua sede e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5 — O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 98.^a

Atribuições das comissões de higiene e segurança

As comissões de higiene e segurança têm, entre outras, as seguintes atribuições:

- a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respei-

tam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

- b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;
- d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos de carácter oficial ou emanados da direcção da Empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;
- e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;
- f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da Empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Informar periodicamente os trabalhadores da actividade desenvolvida;
- h) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 99.^a

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

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a eleger e a ser eleitos RT-SHST representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na Empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20% dos trabalhadores, ou outro que, por lei, vier a ser previsto.

4 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 100.^a

Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança

1 — As funções dos membros das comissões de higiene e segurança são exercidas gratuitamente, dentro

das horas de serviço, sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afectados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 101.^a

Funcionamento da actividade de segurança

Em cada estabelecimento fabril a Empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento desta actividade de segurança.

Cláusula 102.^a

Medicina no trabalho

1 — A Empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm essencialmente carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

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

CAPÍTULO XIII

Disposições globais e finais

Cláusula 103.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da Empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente AE.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6 — A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a Empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela Empresa.

Cláusula 104.^a

Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Empresa, que ficam integralmente revogados.

2 — A partir da data da entrada em vigor deste acordo, o regime nele previsto aplica-se a todos os trabalhadores ao serviço da Empresa, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis.

3 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante. — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém nas suas tarefas, substituindo-o nos seus impedimentos.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções com reagentes e a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoiá tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista de laboratório principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial. Pode dirigir

e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou físicos inerentes ao controlo do processo.

Analista de laboratório qualificado. — É o analista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo.

Arvorado. — É o trabalhador que chefia uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados. Desempenha também tarefas de executante.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleimpressoras, copiadoras e outros; pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos; pode exercer funções próprias de caixa. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo necessárias ao funcionamento do escritório, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, serviço de telefonemas de e para o exterior e envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Recebe, anuncia e presta informações a visitantes, podendo, quando necessário, executar trabalhos de dactilografia e outros afins. Presta serviços correlativos ao funcionamento dos escritórios. Pode efectuar, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos e assegura outro expediente relacionado com os escritórios.

Bombeiro. — É o trabalhador especializado em determinar, eliminar ou reduzir os riscos de incêndio nas instalações da Empresa. Executa tarefas gerais de combate a incêndios e outros sinistros. Inspecciona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da Empresa e mantém operacional o material.

Carpinteiro. — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra. Constrói ou monta cofragens.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias e exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na defini-

ção das políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, sob a orientação directa do superior hierárquico, dirige e orienta tecnicamente um grupo de trabalhadores, que pode ser do grau equivalente ao seu, sem ser chefe de equipa da mesma área profissional, desempenhando também tarefas de executante.

Chefe de guardas. — É o trabalhador que coordena e dirige o serviço de guardas por forma a assegurar a defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe sejam confiados.

Chefe de secção (administrativo/industrial). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector (administrativo/industrial). — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviço I. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve num ou vários serviços da Empresa as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de serviço II. — Definição de funções idêntica à de chefe de serviço I.

Chefe de turno fabril. — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É o responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respectivo.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, guias de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal. — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer função de motorista.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar, quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado, desempenha funções de motorista.

Controlador de fabrico. — É o trabalhador responsável pelo controlo de fabrico de um sector de produção, através de ensaios químicos ou físicos, cujos resultados, que interpreta, vai fornecendo, por forma a efectuar correcções adequadas à obtenção do produto final com as características pretendidas; procede eventualmente à recolha de amostras, de análise mais complexa, destinadas ao laboratório central; recolhe e regista toda a espécie de elementos para fins estatísticos e de controlo.

Controlador industrial. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

Desenhador de execução (graus II-A, II-B e I). — É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

- a) Desenho técnico — executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenho, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamento de elementos existentes; executa outros trabalhos, como efectuar legendas;
- b) Desenho gráfico — executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídas; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos como colorir ou efectuar legendas.

Desenhador de execução (grau principal). — Para além das funções respeitantes aos grupos anteriores, é solicitado a executar trabalhos mais complexos, no âmbito da sua área profissional, com maior autonomia, considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão. Desenvolve as suas funções em uma ou mais especialidades. Pode coordenar o trabalho, para tarefas bem determinadas, de outros profissionais de grau inferior, constituídos em equipa, que não chefia.

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

Director de departamento/serviços. — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais ao nível orgânico imediatamente inferior ao de director de empresa ou de outro director de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de actividade.

Distribuidor de trabalho. — É o trabalhador que faz coordenadamente lançamento dos trabalhos na execução, atendendo a graus de urgência, disponibilidade e qualificação de mão-de-obra, após se ter assegurado que os postos de trabalho foram em tempo oportuno abastecidos de materiais, ferramentas e documentos informativos. Controla a progressão dos trabalhos e a devolução de materiais excedentes, ferramentas e documentos informativos.

Electricista principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Encarregado. — É o trabalhador que na sua área profissional é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Encarregado fabril I e II. — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. O nível II engloba as funções de armazém de expedição de pasta e transporte e movimentação.

Encarregado geral fabril. — É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas, a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar quer o melhor ren-

dimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua actividade terá de resolver problemas de pessoal e de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios. — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros, incluindo a instrução de pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material não só usado no quartel como o que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que chefia.

Encarregado de turno fabril. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspectos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Enfermeiro. — É o trabalhador que, possuindo habilitações legais específicas, exerce directa ou indirectamente funções que visem o equilíbrio da saúde dos trabalhadores, através da consulta de enfermagem; realiza educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu nível de saúde como até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, na prevenção das doenças em geral e das profissionais em particular. Observa os trabalhadores sãos e doentes, avalia sinais vitais e biométricos, colaborando com outros técnicos nos diferentes tipos de exames; presta cuidados de enfermagem globais e socorros de urgência. Supervisiona o equipamento e a higiene das instalações do sector da saúde. Assegura as tarefas no âmbito da medicina preventiva, curativa e de assistência a sinistrados.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade de outros profissionais, devendo reunir as condições de enfermeiro, desempenhando, também, tarefas próprias desta função.

Enfermeiro especialista. — É o trabalhador que, além de reunir as condições de enfermeiro, possui o respectivo curso de especialização, reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação; encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais; distribui mercadorias ou materiais pelos sectores utentes e ou clientes da Empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Fiel de armazém principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla 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 fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Fiel de armazém qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Fogueiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais). — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras convencionais) e providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível na central. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para a execução de gráficos de rendimento.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Lubrificador principal. — É o lubrificador de 1.^a que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Lubrificador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de lubrificador principal, que executa as tarefas mais especializadas da sua actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, podendo eventualmente regular básculas e balanças. Colabora com os técnicos de instrumentação.

Mecânico de aparelhos de precisão principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de expe-

riência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Mecânico de aparelhos de precisão qualificado. — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como das instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Motorista principal. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Motorista qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar, quando necessário. Coordena a actividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

Oficial de conservação civil principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na emissão das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Oficial de conservação qualificado. — É o trabalhador oficial metalúrgico ou electricista principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência. Pode desempenhar funções de chefe de equipa, nomeadamente nas paragens técnicas das instalações.

Oficial metalúrgico principal. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande

autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Operador de computador estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento, de acordo com as normas em vigor.

Operador de computador principal. — É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Operador de computador qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

Operador de parque de aparas e silos. — É o trabalhador que, sob a orientação do operador de preparação de madeira, executa as tarefas que lhe são atribuídas necessárias à distribuição e armazenamento de cavacos. Vigia no local o funcionamento da instalação, evitando encravamentos, assegura registos de armazenamento de cavacos, efectua trabalhos de limpeza e colabora com as equipas de conservação.

Operador de preparação de madeiras. — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento, através de painel de comando centralizado de um conjunto de máquinas constituído por mesas de alimentação, destroçadores de madeira e crivos de aparas, destinados a transformar toros em cavacos ou aparas, seleccionando-os para o fabrico de pasta para papel; regista as condições de funcionamento da instalação; comunica anomalias que não possa ou não deva corrigir e assegura a limpeza do equipamento.

Operador industrial. — É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, pode conduzir ou utilizar máquinas ou conjuntos de maquinismos no âmbito da produção de embalagem, optimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência. Procede ao controlo de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias verificadas. Zela pelo estado geral de conservação do equipamento, colaborando eventualmente em trabalhos de manutenção. Esta definição aplica-se aos operadores que operem na área da produção de embalagem, nomeadamente nas subáreas de produção de cartão canelado e ou transformação.

Operador de processo extra. - É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta ou papel. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções podendo substituí-los sempre que necessário.

Operador de processo de 1. (pasta e energia). - É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas do conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir, vela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador de processo de 2. (pasta e energia). - É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1., mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de actividade, o operador responsável pelo equipamento.

Operador de processo de 3. (pasta e energia). - É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora da condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção. Substitui, na sua área de actividade, operadores de nível imediatamente superior.

Operador de processo principal (pasta e energia). - É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias de operador de processo de 1. na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior.

Operador de processo qualificado (pasta e energia). - É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta crua e branca, ou produção de papel, podendo colaborar com o encarregado ou os chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Operador de processo estagiário (pasta e energia). - É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os operadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção, tendo em vista a sua preparação para a função de operador de processo.

Operador qualificado, fogueiro. - É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional

de fogueiro de 1. e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoeléctrica.

Planificador. - É o trabalhador que colabora com o seu superior hierárquico directo na definição dos programas de conservação. Procede à utilização dos vários quadros de planeamento e faz o acompanhamento da execução dos mesmos. Prepara elementos estatísticos e documentais necessários à actualização das políticas de planeamento.

Planificador auxiliar. - É o trabalhador que colabora na actualização dos vários quadros de planeamento. Colabora com o planificador na verificação da disponibilidade dos meios necessários aos trabalhos, emite toda a documentação necessária à sua realização e colabora na recolha de elementos que permitam a obtenção de dados estatísticos para a actualização das políticas de planeamento.

Planificador principal. - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução de tarefas mais complexas no âmbito da planificação. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos menos qualificados.

Planificador qualificado. - É o trabalhador que, oriundo da categoria profissional de planificador principal, executa as tarefas mais qualificadas no âmbito da sua área de actividade. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico, pode chefiar, coordenando e controlando tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade. Colabora com o preparador de trabalho na preparação de trabalhos de maior qualificação.

Praticante metalúrgico. - É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial (electricista e construção civil do 1. ou do 2. ano). - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de trabalho. - É o trabalhador que desenvolve um conjunto de acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efectuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações standardizadas; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afecta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o res-

pectivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamentos e colabora na sua recepção.

Preparador de trabalho auxiliar. — É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e dos conhecimentos dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as aquisições efectuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em *stock*. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

Preparador de trabalho principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

Preparador de trabalho qualificado. — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as actividades de mecânica e electricidade.

Programador de aplicações. — É o trabalhador que desenvolve logicamente, codifica e prepara os dados para testes e testa e corrige os programas, com base nas especificações transmitidas de acordo com as normas em vigor. Documenta adequadamente o trabalho produzido. Quando principal, pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de análise orgânica e programação bem determinados.

Programador de aplicações estagiário. — É o trabalhador que desempenha as funções de programador de aplicações sob a supervisão de um programador.

Programador de aplicações principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de análise orgânica e programação bem determinados.

Programador de aplicações qualificado. — É o trabalhador oriundo da categoria de programador de aplicações principal capaz de desempenhar indistintamente as tarefas mais complexas no âmbito da programação e análise orgânica de aplicações informáticas. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Recepcionista de armazém. — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa das matérias-primas, materiais e demais aquisições que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais. Pode desempenhar eventualmente a função de fiel de armazém.

Recepcionista de materiais. — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respectivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas actividades.

Secretário(a) de direcção ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da Empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, e redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

Técnico analista de laboratório. — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e a controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo processamento dos resultados obtidos e executando cálculos técnicos. Recolhe amostras apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências ao nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico administrativo/industrial. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução de objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de estruturas permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico de conservação civil. — É o oficial da conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: pedreiro, decapador/pintor, carpinteiro (toscos e ou limpos) e montador de andaimes. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação eléctrica. — É o oficial de conservação eléctrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial electricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto), técnico de electrónica, técnico de instrumentação (electrónica e pneumática) e técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especializado ou principal. Quando qualificado, exerce funções de chefia e de coordenação sempre que necessário.

Técnico de conservação mecânica. — É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos); soldador; rectificador, torneiro, fresador; mecânico auto e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar quando especializado ou principal. Quando qualificado, exerce funções de chefia e de coordenação sempre que necessário.

Técnico de controlo e potência. — É o técnico de conservação oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção do grau V que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Técnico de electrónica. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em aparelhagem electrónica industrial e de controlo analítico na fábrica, oficiais ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico especialista (electrónica/óleo-hidráulica/telecomunicações/instrumentação). — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

Técnico industrial de processo. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, coordena e planifica as actividades de um sector produtivo, assegurando o cumprimento qualificado e quantitativo dos programas de produção e objectivos fixados superiormente. Coordena, controla e dirige os profissionais do sector nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Técnico de instrumentação e controlo industrial. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em instrumentos electrónicos, eléctricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, protecção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico de óleo-hidráulica. — É o técnico que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias, equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao trabalho.

Técnico de manutenção. — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha, indistintamente, várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação:

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);
Electrónica;
Instrumentação (electrónica e pneumática);
Telecomunicações;

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica, civil e plásticos);
Soldadura;
Máquinas e ferramentas;
Mecânica de viaturas;
Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

Técnico principal (electrónica/óleo-hidráulica/telecomunicações/instrumentação). — É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

Técnico superior (graus I e II). — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade, dentro da Empresa,

actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na Empresa ou a ela acessíveis;

- b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da Empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Técnico superior (grau III). — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;
- d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes ao nível das políticas gerais e sectoriais da Empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

Técnico superior (grau IV). — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja iniciação deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as

possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da Empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior, quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria Empresa.

Técnico superior (grau V). — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da Empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da Empresa, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da Empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da Empresa.

Técnico superior (grau VI). — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da Empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da Empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da Empresa numa das suas grandes áreas de gestão ou em várias delas, tomando decisões funda-

mentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da Empresa;

- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Técnico de telecomunicações. — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, ensaio, calibragem, conservação, detecção e reparação de avarias em aparelhos de telecomunicações e de telessinalização na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas de e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos de dactilografia ou outros afins.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso na categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho mais qualificados.

Verificador de equipamentos. — É o trabalhador que, em colaboração com a manutenção preventiva e mediante programas preestabelecidos, recolhe, regista e interpreta dados respeitantes às condições de funcionamento do equipamento.

Verificador de equipamentos principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da verificação de equipamentos. Colabora directamente com o seu superior na elaboração de programas respeitantes ao funcionamento dos equipamentos. Pode coordenar o trabalho de outros trabalhadores da sua área profissional e de qualificação inferior sem chefear.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1 — As carreiras profissionais criadas ou a criar pela Empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE:

1.1 — São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

- a) A permanência mínima de três anos e máxima de cinco anos na categoria inferior;
- b) A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;

- c) Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.

1.2 — O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das acções de formação adequadas.

2 — Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respectiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3 — A avaliação de desempenho instituída na Empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a actualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1 — A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da Empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2 — A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação previamente divulgado, do qual constarão os critérios e factores de avaliação.

3.3 — Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4 — Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, normalmente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

Condições únicas de promoção na carreira profissional

1 — Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto naquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2 — A pedido dos profissionais que preenchem as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3 — A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo contudo indicação relevante para a avaliação realizada.

4 — As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio/Junho e Novembro/Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5 — Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6 — Na impossibilidade por parte da Empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7 — As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8 — Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos, contados a partir da data da realização da prova.

9 — Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

Analista de 1.^a;
Analista principal;
Controlador industrial de 1.^a;
Controlador industrial de 2.^a;
Desenhador de execução (grau I);
Fiel de 1.^a;
Fiel principal;
Oficial de construção civil de 1.^a;
Oficial electricista de 1.^a;
Oficial electricista principal;
Oficial metalúrgico de 1.^a;
Oficial metalúrgico principal;
Planificador auxiliar (dois anos);
Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);
Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica eléctrica);
Recepcionista de materiais de 1.^a;
Recepcionista de materiais de 2.^a;
Recepcionista de materiais de 3.^a (dois anos);
Recepcionista de materiais principal;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a (dois anos);
Técnico especialista de instrumentação;
Verificador de equipamentos.

A) Ajudante

Os ajudantes com mais de três anos de exercício de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

B) Assistente administrativo

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;
Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.^o ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.^o ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.^o 2;
Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Assistente administrativo do grau V	—
8	Assistente administrativo do grau IV	5
9	Assistente administrativo do grau III	3
10	Assistente administrativo do grau II	3
11	Assistente administrativo do grau I	2
12	Assistente administrativo estagiário do 2. ^o ano . . .	1
13	Assistente administrativo estagiário do 1. ^o ano . . .	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 10%;
Graus IV e V — 25%.

C) Bombeiros

Os bombeiros com mais de três anos de exercício de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

D) Fiel de armazém

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de aprovisionamento.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;
Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.^o ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

III — Progressão na carreira

3 — O plano de carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.^o ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição

preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2; Obter mérito no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas; Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
9	Fiel de armazém qualificado	—
10	Fiel de armazém principal	5
11	Fiel de armazém de 1. ^a	3
12	Fiel de armazém de 2. ^a	3

IV — Densidades

5 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis de principal e qualificado observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Qualificado — 10%;
Principal e qualificado — 25%.

E) Operador industrial

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de produção de embalagem.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

Idade mínima — a exigida na lei;
Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de um ano.

III — Progressão na carreira

5 — O plano de carreira de operador industrial compreende seis níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2; Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
Desempenhar duas ou três funções da sua área de actividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de actividade;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Operador de processo extra	—
8	Operador de processo qualificado	5
9	Operador de processo principal	4
10	Operador de processo de 1. ^a	3
11	Operador de processo de 2. ^a	3
12	Operador de processo de 3. ^a	2
13	Operador de processo estagiário	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos níveis de principal e qualificado observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Extra — 10%;
Qualificado e extra — 25%.

V — Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor

8 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;
Vibrações;
Radiações térmicas;
Mudanças térmicas intermitentes;
Ausência de iluminação solar;
Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

9 — Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa ou permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado de turno da central;
Operador industrial (área/actividade energia);

b) O prémio terá o valor horário de 108\$ e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

F) Técnico administrativo/industrial

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares — curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição de preferência para a admissão o nível de bacharelato.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira

4 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.

5 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

- 5.1 — Mérito profissional no desempenho da função;
- 5.2 — Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

G) Técnico analista de laboratório

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades laboratoriais.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano da carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes: os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade e que possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico analista de laboratório do grau V	—
8	Técnico analista de laboratório do grau IV	5
9	Técnico analista de laboratório do grau III	3
10	Técnico analista de laboratório do grau II	3
11	Técnico analista de laboratório do grau I	2
12	Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano	1

IV — Densidades

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

- Grau V — 10 %;
- Graus IV e V — 25 %.

H) Técnico de manutenção

I — Admissão

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade de manutenção mecânica e ou eléctrica.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- Idade mínima — a exigida na lei;
- Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II — Estágio

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III — Progressão na carreira

5 — O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de actividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico de manutenção do grau V	—
8	Técnico de manutenção do grau IV	5
9	Técnico de manutenção do grau III	3
10	Técnico de manutenção do grau II	3
11	Técnico de manutenção do grau I	3
12	Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano	1

7 — Para os profissionais integrados nas categorias correspondentes aos graus IV e V observar-se-á o seguinte esquema de densidades máximas face ao total do efectivo na carreira:

Grau V — 10 %;
Graus IV e V — 25 %.

V — Deontologia profissional

8 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

9 — Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

10 — Sempre que no exercício da sua profissão estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

11 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na Empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

I) Técnico de conservação mecânica e eléctrica e civil

I — Integração na carreira

1 — Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e eléctrica compreendem quatro níveis de progressão.

2 — A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3 — Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4 — É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na

definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5 — Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

Mecânica/eléctrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Técnico principal	12	10
Técnico especializado	9	8
Técnico de 1.ª	6	5
Técnico de 2.ª	3	2

Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Técnico especializado	9	8
Técnico de 1.ª	6	5
Técnico de 2.ª	3	2

II — Progressão na carreira

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Mecânica/eléctrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	4	3
Técnico de 1.ª	4	3
Técnico de 2.ª	3	2

Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Técnico principal	—	—
Técnico especializado	4	3
Técnico de 1.ª	4	3
Técnico de 2.ª	3	2

III — Densidades

7 — O número de profissionais que poderá integrar cada um dos planos de carreira não deverá exceder a percentagem de 15 % do efectivo existente para estas áreas de actividade.

J) Técnico superior

I — Admissão e período experimental

1 — Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.

3 — O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

II — Progressão na carreira

4 — O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.

5 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições: mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6 — O técnico superior (grau I) poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

III — Funções

7 — As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

K) Trabalhadores analistas

I — Admissão

1 — As condições mínimas de admissão de trabalhadores analistas de laboratório são:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações mínimas — curso secundário adequado.

II — Promoções e acessos

2 — O analista de 2.^a ingressará na classe imediatamente superior após três anos na categoria, desde que possua as habilitações mínimas acima previstas.

3 — Os preparadores de laboratório que possuam ou venham a possuir o curso secundário adequado acima previsto ingressarão após quatro meses de estágio na categoria profissional de analista de 2.^a, continuando a assegurar as funções próprias de preparador de laboratório.

L) Trabalhadores da construção civil

I — Admissão

1 — A carreira dos profissionais da construção civil inicia-se pela categoria de pré-oficial de 2.^a As condições de admissão de trabalhadores da construção civil são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

II — Promoções e acessos

3 — Os pré-oficiais serão promovidos à categoria de oficial de 2.^a logo que completem dois anos de permanência naquela categoria.

4 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos à categoria de oficial de 1.^a logo que completem três anos de permanência naquela categoria.

5 — Após três anos de permanência na categoria o trabalhador não especializado poderá requerer à Empresa exame de ingresso em profissão por ele indicada.

6 — Se for aprovado, o trabalhador não especializado será classificado como pré-oficial.

7 — O trabalhador não especializado aprovado continuará, contudo, a exercer funções de trabalhador não especializado enquanto não houver vaga na profissão para que foi aprovado.

III — Densidades e dotações mínimas

8 — Em cada profissão o número de oficiais de 1.^a não pode ser inferior a 50% do número de oficiais de 2.^a, devendo, porém, haver sempre um oficial de 1.^a

9 — O número de pré-oficiais em cada profissão não poderá ser superior ao número de oficiais que nela existem.

M) Trabalhadores electricistas

I — Admissão

1 — A carreira de profissionais electricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2 — As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

- a) Idade mínima — a exigida por lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

3 — Só poderão ser admitidos ao serviço da Empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

II — Promoções e acessos

4 — Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.^o ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados em cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiro-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica.

b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.^o ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

6 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos à categoria de oficial de 1.^a após dois anos de permanência naquela categoria.

III — Densidade e dotações mínimas

7 — O número de pré-oficiais não poderá ser superior ao número de oficiais.

8 — Havendo ao serviço 5 oficiais, 1 será classificado como encarregado. Se houver 15 oficiais, haverá dois encarregados. Se o número de oficiais for superior a 15, haverá mais um encarregado por cada grupo de 15.

IV — Deontologia profissional

9 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

10 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

11 — Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocussão não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

N) Trabalhadores de enfermagem

I — Promoções e acessos

1 — Os enfermeiros habilitados com o curso de Enfermagem Geral e com cinco anos de permanência na função deverão ser sujeitos a avaliação de mérito profissional com vista à promoção a enfermeiros especialistas, cuja concretização dependerá ainda de proposta do médico do trabalho da Empresa.

II — Densidades e dotações mínimas

2 — A Empresa manterá um enfermeiro de serviço por cada grupo, ou fracção, de 500 trabalhadores em laboração simultânea, seja em horário normal seja em turnos rotativos.

3 — Haverá obrigatoriamente um enfermeiro-coordenador sempre que, por cada local de trabalho, haja ao serviço três ou mais profissionais em regime de horário normal ou cinco ou mais em regime de turnos ou misto.

O) Trabalhadores fogueiros

I — Admissão

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

II — Condições específicas e únicas dos trabalhadores

1 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à operação de caldeiras convencionais, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de pressões normais, vibrações, radiações térmicas, mudanças térmicas intermitentes, ausência de ilu-

minação solar e frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

2 — Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado geral fabril (serviço de energia);
Encarregado de turno fabril (serviço de energia);
Operador de processo principal (serviço de energia);
Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeiras de recuperação);
Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais);
Operador turbo-alternador e quadros;
Operador de processo de 1.^a (serviço de energia);
Operador de evaporação, oxidação e *stripping* de condensados;
Operador de tratamento de águas e bombagem;
Operador de processo de 2.^a;
Ajudante de fogoeiro (tanque de *Smelt*);
Operador de tratamento de efluentes;
Operador de processo de 3.^a;
Suboperador da central (ajudante de fogoeiro);

b) O prémio terá o valor horário de € 0,61 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês, proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

III — Promoções e acessos

3 — Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.^a, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4 — A Empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no n.º 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5 — No prazo de 60 dias após a formulação, junto da Empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas

no n.º 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efectivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efectivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

P) Trabalhadores metalúrgicos

I — Admissão

1 — A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante metalúrgico.

2 — As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

II — Promoções e acessos

3 — Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.ª

4 — Os oficiais de 2.ª que completem quatro anos de permanência na Empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5 — Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

III — Densidades e dotações mínimas

6 — Relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e matalomecânicos da mesma profissão, serão observadas, em cada unidade fabril, as proporções mínimas constantes do seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	1.ª	2.ª	Praticante
1	—	1	—
2	1	—	1
3	1	1	1
4	1	2	1
5	1	3	1
6	1	3	2
7	2	3	2
8	3	3	2
9	3	4	2
10	3	5	2

7 — Quando o número de trabalhadores seja superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos das proporções estabelecidas no número anterior.

8 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

9 — O número de oficiais qualificados e principais acresce ao número total de oficiais para efeitos de quadro de densidade, sendo considerados como oficiais de 1.ª

10 — As proporções fixadas nesta secção podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

11 — No caso de, por aplicação do quadro de densidades, haver lugar a promoção, esta far-se-á com base no mérito profissional, habilitação escolar e antiguidade do trabalhador.

Q) Trabalhadores técnicos de desenho

I — Admissão

1 — As condições de admissão para os trabalhadores com vista ao exercício das funções incluídas neste grupo são as seguintes:

- a) Curso secundário unificado/geral (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais), aos que ingressam em tirocinante de desenho pelo período de dois anos (1.º e 2.º anos), findo o qual passam a desenhador de execução (grau II-A);
- b) Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar — 11.º ano (nomeadamente mecanotecnia, electrotecnia, construção civil ou artes gráficas), aos que ingressam em desenhador de execução (grau II-A);
- c) Para os arquivistas técnicos a habilitação é o ciclo preparatório ou curso secundário unificado/geral e a idade mínima de 18 anos;
- d) Para os operadores heliográficos, a habilitação é o ensino primário ou o ciclo preparatório e a idade mínima de 18 anos.

II — Promoções e acessos

2 — Na categoria de desenhador de execução, o acesso do grau II-A ao grau II-B e deste ao grau I dá-se automaticamente, logo que o trabalhador complete três anos de grau.

3 — Os operadores heliográficos e os arquivistas técnicos terão acesso ao grau I após permanência mínima de três anos de desempenho de funções na categoria do grau II e aprovação em avaliação de mérito profissional.

R) Trabalhadores técnicos de instrumentação

I — Admissão

1 — É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de electricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2 — São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de Electricidade e o de Electromecânica da Escola de Paço de Arcos.

II — Promoções e acessos

3 — Os tirocinantes do 2.º ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

4 — Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem um ano de permanência na categoria.

5 — Os praticantes de mecânico de aparelhos de precisão ascenderão à categoria de mecânico de aparelhos de precisão após a aprovação em provas de avaliação de conhecimentos após dois anos de permanência na categoria.

6 — O mecânico de aparelhos de precisão estagiário ingressará automaticamente na classe imediatamente superior logo que complete um ano de permanência na categoria.

7 — O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

III — Deontologia profissional

8 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

9 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

10 — Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

11 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

ANEXO III

Enquadramentos e tabelas de remuneração mínima

Grupo 1:

Director de departamento/serviços;
Técnico superior (grau VI).

Grupo 2:

Chefe de departamento;
Técnico superior (grau V).

Grupo 3:

Chefe de serviço I;
Técnico superior (grau IV).

Grupo 4:

Chefe de serviço II;
Encarregado geral fabril I;
Programador de aplicações qualificado;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau V);
Técnico administrativo/industrial (grau IV);

Técnico industrial de processo qualificado;
Técnico superior (grau III).

Grupo 5:

Chefe de sector administrativo industrial;
Encarregado fabril I;
Encarregado de turno fabril;
Preparador de trabalho qualificado;
Programador de aplicações principal;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV);
Técnico administrativo/industrial (grau III);
Técnico industrial de processo de 1.^a;
Técnico superior (grau II).

Grupo 6:

Chefe de secção administrativo/industrial;
Encarregado fabril II;
Enfermeiro-coordenador;
Planificador qualificado;
Preparador de trabalho principal;
Programador de aplicações de 1.^a;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau III);
Técnico auxiliar de 1.^a;
Técnico administrativo/industrial (grau II);
Técnico de controlo e potência;
Técnico industrial de processo de 2.^a;
Técnico superior (grau I).

Grupo 7:

Assistente administrativo (grau V);
Chefe de turno fabril;
Desenhador-projectista;
Enfermeiro especialista;
Operador de computador qualificado;
Operador industrial extra;
Operador de processo extra;
Planificador principal;
Preparador de trabalho (grau I);
Programador de aplicações de 2.^a;
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II);
Técnico administrativo/industrial (grau I);
Técnico de conservação eléctrica principal;
Técnico de conservação mecânica principal;
Técnico principal (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação);
Técnico analista de laboratório (grau V);
Técnico de manutenção (grau V);
Técnico industrial de processo de 3.^a

Grupo 8:

Analista de laboratório qualificado;
Assistente administrativo (grau V);
Desenhador de execução (grau principal);
Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios;
Enfermeiro;
Mecânico de aparelhos de precisão qualificado;
Oficial de conservação qualificado;
Operador de computador principal;
Operador industrial qualificado;
Operador de processo qualificado;
Operador qualificado fogueiro;

Planificador;
Preparador de trabalho (grau II);
Recepcionista de materiais qualificado;
Secretário(a) de direcção/administração (grau I);
Técnico analista de laboratório (grau IV);
Técnico de conservação eléctrica especialista;
Técnico de conservação mecânica especialista;
Técnico especialista (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação);
Técnico de conservação civil principal;
Técnico de manutenção (grau IV).

Grupo 9:

Analista de laboratório principal;
Arvorado;
Assistente administrativo (grau III);
Chefe de equipa (a);
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado;
Desenhador de execução (grau I);
Distribuidor de trabalho;
Electricista principal;
Encarregado;
Fiel de armazém qualificado;
Lubrificador qualificado;
Mecânico de aparelhos de precisão principal;
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado;
Oficial metalúrgico principal;
Operador de computador de 1.^a;
Operador industrial principal;
Operador de processo principal (a);
Planificador auxiliar;
Preparador de trabalho auxiliar;
Programador de aplicações estagiário;
Recepcionista de materiais principal;
Técnico analista de laboratório (grau III);
Técnico de conservação civil especialista;
Técnico de conservação eléctrica de 1.^a;
Técnico de conservação mecânica de 1.^a;
Técnico de electrónica de 1.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a;
Técnico de manutenção (grau III);
Técnico de óleo-hidráulica de 1.^a;
Técnico de telecomunicações de 1.^a;
Verificador de equipamentos principal.

(a) Inclui fogueiro de 1.^a (operador de caldeira de recuperação), operador de branqueamentos (Cacia, Setúbal), operador de digestor contínuo, operador de máquina de papel, operador de tiragens (Cacia, Setúbal), operador de turbo-alternador e quadros (Setúbal) e operador de turbo-alternador e quadros (turbo-grupo quadros e efluentes) (Cacia).

Grupo 10:

Analista de laboratório de 1.^a;
Assistente administrativo (grau II);
Auxiliar administrativo principal;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal;
Controlador industrial principal;
Desenhador de execução (grau II-B);
Fiel de armazém principal;
Fogueiro de 1.^a (operador de caldeiras convencionais);
Lubrificador principal;
Motorista (ligeiros e pesados) principal;
Oficial de 1.^a (a);
Oficial de conservação civil principal;

Operador de computador de 2.^a;
Operador de preparação de madeira;
Operador industrial de 1.^a;
Operador de processo de 1.^a (b);
Recepcionista de armazém;
Recepcionista de materiais de 1.^a;
Técnico analista de laboratório (grau II);
Técnico de conservação civil (grau III);
Técnico de conservação eléctrica de 2.^a;
Técnico de electrónica de 2.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a;
Técnico de óleo-hidráulica de 2.^a;
Técnico de telecomunicações de 2.^a;
Técnico de conservação civil de 1.^a;
Técnico de manutenção (grau II).

(a) Inclui electricista, electricista auto, fresador mecânico, mecânico de aparelhos de precisão, mecânico de automóveis, rectificador mecânico, serralheiro mecânico, serralheiro de plásticos, soldador e torneiro mecânico.

(b) Inclui operador de acabamentos, operador de crivagem (duas linhas), operador de digestor descontínuo, operador de evaporação, oxidação e *stripping* de condensados (Cacia), operador de evaporadores, operador de fornos e caustificações, operador de máquina de fundos de sacos (máquina rápida), operador de máquinas de sacos de fundo rectangular, operador de máquina de tubos para sacos, operador de preparação, operador de preparação de produtos químicos, operador de secador de máquina de papel, operador de tiragem (Setúbal), operador de tratamento de águas e bombagem e suboperador de tiragens III e IV.

Grupo 11:

Analista de laboratório de 2.^a;
Assistente administrativo (grau I);
Auxiliar administrativo de 1.^a;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a;
Controlador de fabrico de 1.^a;
Controlador industrial de 1.^a;
Desenhador de execução (grau II-A);
Fiel de armazém de 1.^a;
Motorista (ligeiros e pesados);
Oficial de 1.^a (a);
Oficial de 2.^a (b);
Operador de computador estagiário;
Operador industrial de 2.^a;
Operador de parque de apara e silos;
Operador de processo de 2.^a (c);
Recepcionista de materiais de 2.^a;
Técnico analista de laboratório (grau I);
Técnico de conservação civil de 2.^a;
Técnico de electrónica estagiário;
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário;
Técnico de manutenção (grau I);
Técnico de telecomunicações estagiário;
Técnico de óleo-hidráulica estagiário;
Telefonista-recepcionista.

(a) Inclui carpinteiro, decapador por jacto, lubrificador, montador de andaimes, pedreiro e pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(b) Inclui electricista, electricista auto, fresador mecânico, mecânico de aparelhos de precisão, mecânico de automóveis, rectificador mecânico, serralheiro mecânico, serralheiro de plásticos, soldador e torneiro mecânico.

(c) Inclui ajudante de fogueiro (tanque de Smelt), ajudante de secador de máquina de papel, bobinador, operador de depuração ou preparação de pasta, operador de destroçador e crivagem de aparas, operador de linha de acabamentos (tiragem III e IV) (Cacia), operador de recepção e transferência de produtos químicos, operador de tratamento de efluentes, operador de zona húmida da máquina de papel,

suboperador de branqueamentos, suboperador de digestor contínuo (lavagem e crivagem), suboperador de forno(s) e caustificação(ões), suboperador de preparação de produtos químicos e suboperador de digestores descontínuos.

Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano;
 Auxiliar administrativo de 2.ª;
 Bombeiro;
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;
 Controlador de fabrico de 2.ª;
 Controlador industrial de 2.ª;
 Fiel de armazém de 2.ª;
 Lubrificador de 2.ª;
 Mecânico de aparelhos de precisão;
 Oficial de 2.ª (a);
 Operador industrial de 3.ª;
 Operador de processo de 3.ª (b);
 Pré-oficial electricista do 2.º ano;
 Recepcionista de materiais de 3.ª;
 Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano;
 Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano;
 Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano;
 Tirocinante desenhador do 2.º ano.

(a) Inclui carpinteiro, decapador por jacto, lubrificador, montador de andaimes, pedreiro e pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(b) Inclui operador de balança de máquina de papel, operador de balança e prensa, suboperador da central (ajudante de fogueiro), suboperador de crivagem (duas linhas), suboperador de embalagem e aramagem, suboperador de mandris, suboperador da máquina de coser sacos, suboperador da máquina de fundos de sacos, suboperador da máquina de sacos de fundo rectangular, suboperador da máquina de tubos para sacos, suboperador de preparação de madeiras e suboperador de tratamento de efluentes (Setúbal).

Grupo 13:

Ajudante;
 Ajudante de fiel de armazém;
 Ajudante de processo (a);
 Assistente administrativo estagiário do 1.º ano;
 Mecânico de aparelhos de precisão praticante;
 Operador industrial estagiário;
 Praticante metalúrgico;
 Pré-oficial de construção civil;
 Pré-oficial electricista do 1.º ano;
 Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano;
 Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano;
 Técnico administrativo estagiário do 1.º ano;
 Tirocinante desenhador do 1.º ano;
 Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano;
 Praticante.

(a) Inclui ajudante de máquina de fundos de sacos, ajudante de máquina de sacos de fundo rectangular e ajudante de máquina de tubos para sacos.

Tabela de remunerações 3,02%

Grupos — Enquadramento	Tabela X	Tabela Y	Tabela Z	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV	Tabela V
1				1 860,50	2 071,50	2 185,50	2 290	2 443
2	1 644,50	1 727,50	1 809	1 720,50	1 924,50	2 029	2 123	2 185,50
3	1 418	1 485,50	1 553,50	1 457	1 644,50	1 727,50	1 809	1 924,50
4	1 303,50	1 363	1 423,50	1 253	1 418	1 485,50	1 553,50	1 644,50
5	1 169	1 218	1 274,50	1 150,50	1 308,50	1 368	1 428,50	1 490,50
6	1 031,50	1 073,50	1 121	1 021	1 169	1 218	1 274,50	1 308,50
7				890,50	1 031,50	1 073,50	1 121	1 169
8				836,50	992,50	1 030	1 075,50	1 084,50
9				786	937	970,50	1 014,50	1 031
10				755	891,50	922	955,50	975
11				711,50	846,50	873	909	923
12				670	803,50	827,50	861,50	875,50
13				622	753	775	806	828,50

Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela presente convenção colectiva de trabalho.

1 — Quadros superiores:

Chefe de departamento;
 Chefe de serviço I e II;
 Director de departamento/serviços;
 Técnico superior dos graus I, II, III, IV, V e VI.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador de aplicações;
 Programador de aplicações principal e qualificado;

Técnico administrativo industrial;
 Técnico industrial de processo.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Encarregado geral fabril;
 Enfermeiro;
 Enfermeiro-coordenador;
 Enfermeiro especialista;
 Técnico auxiliar altamente qualificado.

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

Arvorado;
 Chefe de equipa;
 Chefe de guardas;
 Chefe de secção;
 Chefe de sector;
 Chefe de turno fabril;
 Encarregado;

Encarregado fabril I e II;
Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios;
Encarregado de turno fabril.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo;
Secretário de direcção ou administração .

4.2 — Produção:

Analista de laboratório;
Analista principal e qualificado;
Planificador;
Planificador principal;
Preparador de trabalho;
Preparador de trabalho principal e qualificado;
Técnico analista de laboratório;
Técnico de construção civil;
Técnico de conservação eléctrica;
Técnico de conservação mecânica;
Técnico de controlo e potência;
Técnico de electrónica;
Técnico especialista;
Técnico de instrumentação e controlo industrial;
Técnico de manutenção;
Técnico principal;
Técnico de óleo-hidráulica;
Técnico de telecomunicações.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Operador de computador;
Operador de computador principal e qualificado.

5.2 — Produção:

Controlador de fabrico;
Controlador industrial;
Electricista principal;
Mecânico de aparelhos de precisão;
Mecânico de aparelhos de precisão principal e qualificado;
Oficial de conservação civil principal;
Oficial de conservação qualificado;
Oficial electricista;
Oficial metalúrgico principal;
Operador de preparação de madeiras;
Operador industrial;
Operador de processo extra;
Operador de processo de 1.^a, 2.^a, 3.^a, principal e qualificado;
Planificador auxiliar;
Preparador de trabalho auxiliar;
Recepcionista de materiais;
Serralheiro mecânico;
Serralheiro em plásticos;
Verificador de equipamentos;
Verificador de equipamentos principal.

5.3 — Outros:

Bombeiro;
Condutor de máquinas, aparelhos de elevação e transporte;
Condutor de máquinas, aparelhos de elevação e transporte principal e qualificado;
Desenhador de execução;

Desenhador de execução principal;
Fogueiro de 1.^a (caldeiras convencionais e de recuperação);
Motorista;
Motorista principal e qualificado;
Operador qualificado fogueiro.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar administrativo;
Operador heliográfico;
Telefonista-recepcionista.

6.2 — Produção:

Lubrificador;
Operador de parque de aparas e silos.

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Produção:

Ajudante.

A — Praticantes e aprendizes:

Operador industrial estagiário;
Operador de processo estagiário;
Praticantes;
Pré-oficial;
Programador de aplicações estagiário.

Setúbal, 28 de Maio de 2004.

Pela Portucel — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A.:

João António Costa Ventura, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Maria Teixeira Matos Cordeiro, membro do secretariado.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação dos seguintes filiados:

SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Industrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, mandatária.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

Vitor Manuel Tavares, dirigente.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Declaração

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
Sindicato do comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 11 de Maio de 2004. — O Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extrativa, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 14 de Maio de 2004. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 8 de Julho de 2004, a fl. 63 do livro n.º 10, com o registo n.º 71/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APED — Assoc. de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2004, o CCT mencionado em título, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 564, no anexo III, no nível colocado em oitavo lugar, onde se lê «VII» deve ler-se «VIII».

A p. 564, no anexo III, na col. «Âmbito profissional», no nível colocado em oitavo lugar, l. 5, onde se lê «Recepcionista especializado; telefonista;» deve ler-se «Telefonista/recepcionista especializado;».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

ATE — Assoc. dos Trabalhadores da Educação — Alteração

Alteração, deliberada no III Congresso, realizado em 29 de Maio de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1997.

Artigo 4.º

Sede e secções

A ATE tem a sua sede nacional na cidade do Porto, concelho do Porto.

.....

Artigo 31.º

Reuniões do congresso e a sua convocação

1 — O congresso reunirá ordinariamente de quatro em quatro anos, a convocação do concelho geral.

2 —

3 —

SECÇÃO IV

Do secretariado nacional

Artigo 51.º

Natureza e composição

1 — O secretariado nacional é o órgão executivo da ATE e é composto pelo mínimo de 25 membros, eleitos em Congresso.

2 —

Artigo 65.º

Secções regionais

1 — As secções regionais abrangem um ou mais distritos, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 —

3 —

Artigo 69.º

Eleição dos secretariados regionais

1 — O secretariado é o órgão executivo da secção, sendo composto por um mínimo de 7 elementos e por um máximo de 30, consoante o número de sócios inscritos for superior ou inferior a 100.

2 —

3 —

Artigo 97.º

Mesa de voto

Funcionarão mesas de voto na sede, nas instalações regionais da ATE ou onde se reconheça a necessidade da sua existência.

Registados em 2 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 94/2004, a fl. 58 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Médicos da Zona Sul — Eleição em 25 de Maio de 2004 para o biénio de 2004-2006.

Direcção

Adélia Maria Freilão Pinhão, bilhete de identidade n.º 2041076, de 11 de Junho de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Cipriano Pires Justo, bilhete de identidade n.º 2725286, de 9 de Outubro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.

Isabel Ingrid de Sampaio Rodrigues, bilhete de identidade n.º 2164741, de 17 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação de Beja.

João António Feliciano, bilhete de identidade n.º 1568324, de 21 de Julho de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Gama Marques Proença, bilhete de identidade n.º 7252148, de 5 de Junho de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Manuel dos Reis Torroaes Valente, bilhete de identidade n.º 1083850, de 14 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Miguel Monteiro Grenho, bilhete de identidade n.º 10766815, de 2 de Abril de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Jorge Domingues Nogueira, bilhete de identidade n.º 4126462, de 19 de Janeiro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Jorge Nunes Narciso, bilhete de identidade n.º 5506493, de 14 de Maio de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

Lancie António de Sousa, bilhete de identidade n.º 4708536, de 29 de Junho de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luísa Maria Moreno Quaresma, bilhete de identidade n.º 9504106, de 13 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Garcia Vazquez, bilhete de identidade n.º 11183306, de 2 de Setembro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria do Pilar Ferreira Vicente da Silva, bilhete de identidade n.º 2174257, de 11 de Junho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Filomena Henriques Ramos, bilhete de identidade n.º 976345, de 26 de Julho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Inês de Carvalho Bandeira e Cunha, bilhete de identidade n.º 5162663, de 27 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Irene Martins Mendes, bilhete de identidade n.º 8029761, de 9 de Maio de 2000, do arquivo de identificação de Setúbal.

Maria Manuela Almeida Miguéns Louro, bilhete de identidade n.º 2590770, de 23 de Março de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Manuela Correia Vieira da Silva, bilhete de identidade n.º 9250512, de 21 de Abril de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Margarida Filipe Agostinho, bilhete de identidade n.º 4706722, de 7 de Janeiro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mário Jorge dos Santos Neves, bilhete de identidade n.º 4653323, de 17 de Fevereiro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mário Luís Capricha Costa, bilhete de identidade n.º 2357790, de 30 de Setembro de 1994, do arquivo de identificação de Lisboa.

Marta Cruz Bernardino, bilhete de identidade n.º 10535648, de 19 de Dezembro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.

Miguel Allen Revez Ferreira, bilhete de identidade n.º 10263530, de 25 de Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Nídia Maria Rodrigues Coelho Rosa Zózimo, bilhete de identidade n.º 4588409, de 10 de Novembro de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo José Mendes Goucha Jorge, bilhete de identidade n.º 2639790, de 28 de Janeiro de 1998, do arquivo de identificação de Santarém.

Pedro Miguel da Silva Neves de Moraes Sarmento, bilhete de identidade n.º 10694008, de 6 de Novembro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 30 de Junho de 2004, sob o n.º 92/2004, a fl. 58 do livro n.º 2.

SIPE — Sind. Independente de Professores e Educadores — Eleição em 31 de Maio de 2004 para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2004-2008).

Comissão directiva

Presidente — Júlia Margarida Coutinho de Azevedo, bilhete de identidade n.º 6620481, emitido em 10 de Abril de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Vice-presidentes:

Ana Paula de Sousa Rodrigues Vilas, bilhete de identidade n.º 6593210, emitido em 12 de Março de 1998 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Rosa Maria Silva Carneiro de Sá, bilhete de identidade n.º 7055311, emitido em 15 de Maio de 2002 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QE.

Secretários:

Albertina Maria Carvalho de Sousa Pereira, bilhete de identidade n.º 2213535, emitido em 20 de Outubro de 1994 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QE.

Cláudia dos Santos Braz, bilhete de identidade n.º 10507458, emitido em 6 de Novembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, QZP.

Mónica Isabel Neves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 10343509, emitido em 12 de Dezembro de 2000 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Vogais:

Açucena da Assunção Chardo Pinto, bilhete de identidade n.º 7083076, emitido em 14 de Outubro de 2002 pelo arquivo de Bragança, professora do 1.º ciclo, contratada.

Adelina Maria de Oliveira Gomes, bilhete de identidade n.º 8500051, emitido em 23 de Dezembro de 2003 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QZP.

Afonso Henrique Nunes Alves, bilhete de identidade n.º 8079864, emitido em 25 de Setembro de 2000 pelo arquivo de Santarém, professor do 1.º ciclo, QZP.

Albino José Coelho Catita, bilhete de identidade n.º 3146730, emitido em 31 de Agosto de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professor do 1.º ciclo, QE.

Alda Maria Pires Teles, bilhete de identidade n.º 8252514, emitido em 25 de Outubro de 1999 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, contratada.

Alda Maria Tinoco Magalhães Ramalho, bilhete de identidade n.º 3335708, emitido em 23 de Agosto de 2001 pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QE.

Alice Manuela Martins Guimarães, bilhete de identidade n.º 73833331, emitido em 7 de Maio de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do ensino secundário, QE.

Almerinda da Silva Oliveira, bilhete de identidade n.º 7483293, emitido em 23 de Julho de 1998 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Álvaro Miguel Moreira Lopes, bilhete de identidade n.º 9619133, emitido em 22 de Dezembro de 1998 pelo arquivo de Viana do Castelo, professor do 2.º ciclo, QZP.

Ana Cláudia Iglésias da Silva Oliveira Cadete, bilhete de identidade n.º 9857983, emitido em 24 de Janeiro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do ensino secundário, QZP.

Ana Cristina Martins Vasconcelos Maganete, bilhete de identidade n.º 8082936, emitido em 22 de Outubro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QZP.

Ana Cristina Pereira Gameiro, bilhete de identidade n.º 8177548, emitido em 24 de Abril de 2003 pelo arquivo de Santarém, professora do ensino secundário, QE.

Ana Isabel de Castro Ferreira Mendes, bilhete de identidade n.º 9611298, emitido em 24 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo do Funchal, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ana Maria Pires Gonçalves Veríssimo, bilhete de identidade n.º 3154230, emitido em 7 de Julho de 2000 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QE.

Ana Paula Carvalho Resende, bilhete de identidade n.º 10577210, emitido em 6 de Março de 2003 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QZP.

Ana Paula do Nascimento da Cruz, bilhete de identidade n.º 9060204, emitido em 29 de Dezembro de 1999 pelo arquivo do Porto, professora do ensino secundário, QZP.

Anabela dos Santos Azevedo, bilhete de identidade n.º 9578628, emitido em 5 de Agosto de 2002 pelo arquivo de Santarém, professora do 1.º ciclo, QZP.

- Anabela Oliveira Dias, bilhete de identidade n.º 5926414, emitido em 23 de Junho de 1999 pelo arquivo de Lisboa, professora do ensino secundário, QE.
- Anabela Sousa Triguinho, bilhete de identidade n.º 8053284, emitido em 8 de Novembro de 2000 pelo arquivo de Santarém, professora do ensino secundário, QE.
- Angelina Ferreira Alves de Abreu, bilhete de identidade n.º 2996814, emitido em 14 de Janeiro de 1999 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- António Joaquim Santos Pereira Leite, bilhete de identidade n.º 6603206, emitido em 28 de Abril de 1998 pelo arquivo do Porto, professor do ensino secundário, QE.
- Arminda Maria Rodrigues de Araújo, bilhete de identidade n.º 5958222, emitido em 25 de Março de 2003 pelo arquivo de Viana do Castelo, educadora de infância, QZP.
- Armindo Domingos Geraldês Batista, bilhete de identidade n.º 6266323, emitido em 8 de Abril de 1999 pelo arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, QE.
- Armindo Jorge Ferreira de Oliveira, bilhete de identidade n.º 6533206, emitido em 6 de Abril de 2004 pelo arquivo de Santarém, professor do 1.º ciclo, QZP.
- Artur Jorge Matos de Oliveira, bilhete de identidade n.º 10075663, emitido em 26 de Setembro de 2002 pelo arquivo de Ponta Delgada, professor do 2.º ciclo, QE.
- Aurora Maria do Couto Chora Luxo Mestre, bilhete de identidade n.º 7953542, emitido em 20 de Março de 2000 pelo arquivo de Santarém, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Belina Maria Branco dos Santos Marques, bilhete de identidade n.º 8579345, emitido em 2 de Julho de 1999 pelo arquivo de Santarém, professora do 2.º ciclo, QE.
- Cândida Maria Almeida Borges, bilhete de identidade n.º 10359287, emitido em 24 de Outubro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo, contratada.
- Carla Amélia da Rocha Soares, bilhete de identidade n.º 11115496, emitido em 3 de Abril de 2002 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, contratada.
- Carla Clarisse Nunes Teixeira Pacheco, bilhete de identidade n.º 8819144, emitido em 16 de Janeiro de 2001 pelo arquivo do Porto, professora do ensino secundário, QZP.
- Carlos Manuel Paiva Pires, bilhete de identidade n.º 9748907, emitido em 2 de Outubro de 1997 pelo arquivo de Lisboa, professor do ensino secundário, contratado.
- Carlos Pedro Marques da Silva, bilhete de identidade n.º 10260611, emitido em 1 de Agosto de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professor do 1.º ciclo, contratado.
- Carmelina Amélia Freitas Teixeira, bilhete de identidade n.º 5831414 emitido em 27 de Agosto de 1998 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Catarina Oliveira de Sousa Ferreira, bilhete de identidade n.º 5776199, emitido em 8 de Julho de 1999 pelo arquivo do Porto, professora do ensino secundário, QE.
- Célia Maria Serpa Pinto, bilhete de identidade n.º 7373192, emitido em 23 de Dezembro de 1999 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QZP.
- Celina Rodrigues Miranda, bilhete de identidade n.º 10592503, emitido em 13 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Cláudia Maria Saraiva Cardoso, bilhete de identidade n.º 10575312, emitido em 29 de Janeiro de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Cristina Carmo Valverde Barros Ribeiro, bilhete de identidade n.º 11004823, emitido em 12 de Maio de 2000 pelo arquivo de Bragança, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Cristina Margarida Correia Palminha Carqueijeiro, bilhete de identidade n.º 6586920, emitido em 31 de Janeiro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QE.
- Cristóvão José Pinto Correia de Oliveira, bilhete de identidade n.º 9874840, emitido em 4 de Dezembro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professor do ensino secundário, QE.
- Dalila Campos Pereira Veloso Constantino, bilhete de identidade n.º 6992449, emitido em 31 de Janeiro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QZP.
- Deolinda Fernanda Pereira dos Reis, bilhete de identidade n.º 7021058, emitido em 21 de Maio de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Domitila Piedade Fernandes Almendra Henriques, bilhete de identidade n.º 3220070, emitido em 4 de Novembro de 1997 pelo arquivo de Bragança, professora do 1.º ciclo, QE.
- Eduarda Alexandra Costa Silva Mesquita, bilhete de identidade n.º 10161468, emitido em 28 de Dezembro de 2000 pelo arquivo de Vila Real, professora do 2.º ciclo do ensino básico, contratada.
- Elisabete Fátima Cruz Carneiro, bilhete de identidade n.º 9994837, emitido em 26 de Fevereiro de 2004 pelo arquivo de Bragança, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Elisabete Fontes Vieira, bilhete de identidade n.º 10863091, emitido em 18 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Elmira Maria Gomes Lourenço de Giorgi Cunha, bilhete de identidade n.º 5807629, emitido em 17 de Janeiro de 2001 pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QE.
- Elsa Maria Vila do Nascimento, bilhete de identidade n.º 8146299, emitido em 24 de Janeiro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QE.
- Elsa Marisa Gonçalves Moreira Soares, bilhete de identidade n.º 8547042, emitido em 18 de Março de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo, contratada.
- Ema Paula do Rocha Lixa Moreira, bilhete de identidade n.º 9316641, emitido em 23 de Abril de 1997 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Ernestina Amélia da Silva Pinto, bilhete de identidade n.º 8064736, emitido em 3 de Outubro de 2000 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Fátima Anjos Flores Rodrigues, bilhete de identidade n.º 6943983, emitido em 24 de Julho de 2001 pelo arquivo de Bragança, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Fernanda Margarida Monteiro Silva Ferreira Bastos Leite, bilhete de identidade n.º 6905753, emitido em

- 9 de Maio de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Fernando Alberto Cabral Cerqueira, bilhete de identidade n.º 11168894, emitido em 6 de Agosto de 2003 pelo arquivo de Bragança, professor do 1.º ciclo, QZP.
- Fernando Vítor da Luz Batista, bilhete de identidade n.º 6210148, emitido em 6 de Fevereiro de 2004 pelo arquivo de Santarém, professor do 2.º ciclo, QZP.
- Filomena Maria Morais Sousa, bilhete de identidade n.º 6605773, emitido em 27 de Março de 2000 pelo arquivo de Santarém, professora do 2.º ciclo, QE.
- Francisco José da Cunha Moreira Rego, bilhete de identidade n.º 3309365, emitido em 16 de Julho de 1997 pelo arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo, QE.
- Hélder Manuel Roda dos Santos, bilhete de identidade n.º 8023845, emitido em 21 de Maio de 2001 pelo arquivo de Leiria, professor do 1.º ciclo, QZP.
- Helena Maria Ferreira da Silva, bilhete de identidade n.º 10075730, emitido em 10 de Maio de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Helena Maria Macedo de Figueiredo Falcão e Cunha, bilhete de identidade n.º 5691902, emitido em 15 de Fevereiro de 2002 pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QE.
- Helena Maria Magalhães Braga, bilhete de identidade n.º 3456166, emitido em 9 de Fevereiro de 1999 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Helena Maria Verde Martins, bilhete de identidade n.º 6672381, emitido em 12 de Março de 2002 pelo arquivo de Viana do Castelo, professora do 2.º ciclo, QE.
- Idalina de Fátima Ramos Tomé Trábulo, bilhete de identidade n.º 6961929, emitido em 1 de Fevereiro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QZP.
- Ilídia Franco Pedro Janela, bilhete de identidade n.º 6243795, emitido em 8 de Outubro de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo, QZP.
- Inês Maria Teixeira Bela, bilhete de identidade n.º 6077776, emitido em 5 de Setembro de 2003 pelo arquivo do Funchal, educadora de infância, QZP.
- Isabel Alexandra da Silva Araújo Leal, bilhete de identidade n.º 9545966, emitido em 21 de Junho de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Isabel Cristina Lopes Ferreira, bilhete de identidade n.º 10038212, emitido em 2 de Março de 2000 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Isabel Maria Alves Rosa Freitas, bilhete de identidade n.º 7672565, emitido em 20 de Agosto de 1999 pelo arquivo de Santarém, professora do 2.º ciclo, QE.
- Isabel Maria Ferreira Rodrigues Pinto, bilhete de identidade n.º 3851224, emitido em 10 de Maio de 1999 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QE.
- Isabel Maria Fontes Pereira Gomes Natário Teixeira, bilhete de identidade n.º 6525343, emitido em 26 de Setembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QE.
- Isabel Maria Ribeiro de Almeida, bilhete de identidade n.º 10615700, emitido em 23 de Agosto de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, contratada.
- Isabel Mendes Rodrigues Ferreira Monis, bilhete de identidade n.º 9986305, emitido em 15 de Abril de 2003 pelo arquivo de Santarém, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Isilda Maria Rodrigues Oliveira Nunes, bilhete de identidade n.º 9306826, emitido em 27 de Outubro de 1999 pelo arquivo de Santarém, professora do 2.º ciclo, QZP.
- João António Sampaio Ferreira, bilhete de identidade n.º 10099493, emitido em 23 de Setembro de 1998 pelo arquivo de Vila Real, professor do 2.º ciclo do ensino básico, QZP.
- João Carlos Carvalho dos Santos Reis, bilhete de identidade n.º 9869350, emitido em 22 de Julho de 2003 pelo arquivo de Viana do Castelo, professor do 2.º ciclo, QE.
- Joaquina Maria Santos Melo Pereira Oliveira, bilhete de identidade n.º 4060564, emitido em 3 de Março de 1999 pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QE.
- José Carlos de Sousa Rodrigues, bilhete de identidade n.º 7387363, emitido em 3 de Janeiro de 2000 pelo arquivo do Porto, professor do ensino secundário, contratado.
- José Joaquim Areias Conde, bilhete de identidade n.º 7582637, emitido em 6 de Janeiro de 2003, pelo arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, QE.
- José Luís Ferreira Brandão, bilhete de identidade n.º 8602766, emitido em 16 de Setembro de 1999 pelo arquivo do Porto, professor do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- José Rui de Sousa Vaz Pedro, bilhete de identidade n.º 5919673, emitido em 24 de Janeiro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professor do 1.º ciclo, contratado.
- Laurinda da Conceição Lopes de Oliveira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 2879013, emitido em 29 de Abril de 1996 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo, QE.
- Lénia Maria da Silva Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10560660, emitido em 29 de Agosto de 2002 pelo arquivo de Bragança, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Lúcia de Fátima Castro da Costa, bilhete de identidade n.º 14302844, emitido em 3 de Janeiro de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Luís António Branco dos Santos, bilhete de identidade n.º 9656341, emitido em 3 de Setembro de 2002 pelo arquivo de Santarém, professor do 2.º ciclo, QE.
- Luís Filipe da Conceição Bernardo, bilhete de identidade n.º 7540430, emitido em 20 de Agosto de 2002 pelo arquivo de Setúbal, professor do 2.º ciclo, QE.
- Luís Filipe Matos Marques dos Santos, bilhete de identidade n.º 8217973, emitido em 21 de Março de 2002 pelo arquivo de Santarém, professor do 2.º ciclo, QE.
- Luís Miguel Valente e Silva, bilhete de identidade n.º 10303303, emitido em 2 de Abril de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professor do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Manuel Barbosa de Faria, bilhete de identidade n.º 9242337, emitido em 18 de Setembro de 2001 pelo arquivo de Angra do Heroísmo, professor do ensino secundário, QE.
- Manuel do Nascimento Ferro, bilhete de identidade n.º 11589712, emitido em 30 de Setembro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo, QE.
- Manuela Maria Lobo da Mota, bilhete de identidade n.º 5930481, emitido em 4 de Abril de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

- Manuela Rosa da Costa Maia Almeida, bilhete de identidade n.º 7717403, emitido em 7 de Agosto de 2000 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Margarida Sofia Galaghar Dias Alves, bilhete de identidade n.º 11318683, emitido em 5 de Agosto de 1997 pelo arquivo do Porto, professora do 3.º ciclo do ensino básico, contratada.
- Maria Adelaide Correia Lourenço, bilhete de identidade n.º 3449284, emitido em 26 de Setembro de 2003 pelo arquivo de Bragança, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Maria Adelaide Paulo Figuinha, bilhete de identidade n.º 413825, emitido em 13 de Julho de 1998 pelo arquivo do Porto, professora do ensino secundário, QE.
- Maria Amélia Pinto Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6675282, emitido em 15 de Fevereiro de 2000 pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QE.
- Maria Angelina Brás de Castro Fernandes Brandão, bilhete de identidade n.º 6589839, emitido em 10 de Dezembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Maria Antónia Macedo Antunes, bilhete de identidade n.º 3580176, emitido em 22 de Julho de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, contratada.
- Maria Armandina Silva Soares, bilhete de identidade n.º 3564408, emitido em 6 de Novembro de 2000 pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QE.
- Maria Clarisse Esteves Real, bilhete de identidade n.º 8217238, emitido em 11 de Novembro de 2003 pelo arquivo de Bragança, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Maria da Conceição Atanásio Alves, bilhete de identidade n.º 6978193, emitido em 2 de Agosto de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Maria da Conceição Costa Rocha Oliveira, bilhete de identidade n.º 3309784, emitido em 4 de Julho de 2001 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QE.
- Maria da Conceição da Cruz Limede do Nascimento, bilhete de identidade n.º 9829877, emitido em 27 de Outubro de 1999 pelo arquivo de Santarém, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Maria da Conceição Pacheco Pereira Soares, bilhete de identidade n.º 3453385, emitido em 31 de Julho de 2000 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QE.
- Maria da Conceição Pereira de Magalhães Rosas, bilhete de identidade n.º 3566330, emitido em 4 de Agosto de 1997 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QE.
- Maria da Conceição Soares Oliveira e Sousa, bilhete de identidade n.º 3979308, emitido em 8 de Fevereiro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QE.
- Maria da Graça Gonçalves Afonso, bilhete de identidade n.º 7472869, emitido em 10 de Abril de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Maria de Fátima Chaves Vieira, bilhete de identidade n.º 8446421, emitido em 3 de Janeiro de 2003 pelo arquivo do Porto, professora do ensino secundário, QE.
- Maria de Fátima Cordeiro Bonito, bilhete de identidade n.º 3998050, emitido em 15 de Dezembro de 1998 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Maria de Fátima Teixeira Nunes Melo, bilhete de identidade n.º 5836284, emitido em 9 de Abril de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professora do ensino secundário, QE.
- Maria de Lurdes Monteiro Vaz Mendes Teodósio bilhete de identidade n.º 3660254, emitido em 20 de Junho de 2001 pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QE.
- Maria Eugénia Dias da Costa Andrade Cardoso, bilhete de identidade n.º 3590955, emitido em 26 de Junho de 2000, pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Maria Fernanda dos Santos Martins, bilhete de identidade n.º 3979425, emitido em 23 de Fevereiro de 1999 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Maria Fernanda Ferreira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 6216276, emitido em 2 de Setembro de 2003 pelo arquivo de Santarém, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Maria Fernanda Teixeira Magalhães Monteiro, bilhete de identidade n.º 11058334, emitido em 16 de Abril de 2001 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Maria Graça Moura Marques Pereira, bilhete de identidade n.º 6573955, emitido em 8 de Outubro de 1997 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Maria João Cordeiro Campos Faia, bilhete de identidade n.º 6975866, emitido em 2 de Setembro de 2003 pelo arquivo de Santarém, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Maria João Leite Ribeiro da Silva Cruz Pateiro, bilhete de identidade n.º 10542361, emitido em 12 de Outubro de 2000 pelo arquivo do Porto, educadora de infância, contratada.
- Maria Jorge Reais Ferreira Moreira Santos, bilhete de identidade n.º 7662995, emitido em 10 de Julho de 1999 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Maria José Alves Fonteira, bilhete de identidade n.º 3166568, emitido em 1 de Março de 2001 pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QE.
- Maria José Araújo Morais Couto, bilhete de identidade n.º 8803647, emitido em 28 de Agosto de 1998 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QZP.
- Maria José dos Santos Fernandes Camarinha, bilhete de identidade n.º 3967411, emitido em 20 de Junho de 2001 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QZP.
- Maria José Guedes Lopes Ramos Regadas, bilhete de identidade n.º 3327877, emitido em 2 de Fevereiro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QE.
- Maria José Ventura Ramos Lomba, bilhete de identidade n.º 9840986, emitido em 21 de Setembro de 2001 pelo arquivo de Ponta Delgada, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Maria Laurinda Mano Guedes Dias, bilhete de identidade n.º 3451004, emitido em 11 de Maio de 1999 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QE.
- Maria Luísa da Silva Pacheco Moreira, bilhete de identidade n.º 3156263, emitido em 12 de Agosto de 1997 pelo arquivo do Porto, professora do ensino secundário, QE.

- Maria Manuela Madureira Silva Allen, bilhete de identidade n.º 10018343, emitido em 6 de Março de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Maria Margarida da Cruz Lime de do Nascimento, bilhete de identidade n.º 8471272, emitido em 8 de Outubro de 2001 pelo arquivo de Santarém, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Maria Margarida Fernandes Ferreira da Silva Maia, bilhete de identidade n.º 7176293, emitido em 29 de Maio de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, QE.
- Maria Mercedes Marques Rosa Braz, bilhete de identidade n.º 6573111, emitido em 22 de Março de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Maria Natividade Brochado Pinto Castro Fernandes, bilhete de identidade n.º 6577259, emitido em 12 de Novembro de 2002 pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QE.
- Maria Odete Gonçalves Aires da Fonseca, bilhete de identidade n.º 2874392, emitido em 16 de Novembro de 1999 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QE.
- Maria Quitéria Almeida Martins de Oliveira, bilhete de identidade n.º 7075741, emitido em 1 de Fevereiro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Maria Regina Ferreira Cabedal, bilhete de identidade n.º 6544652, emitido em 13 de Março de 2001 pelo arquivo de Santarém, professora do 2.º ciclo, QE.
- Maria Ricardina Sampaio Gonçalves, bilhete de identidade n.º 10540459, emitido em 26 de Fevereiro de 2004 pelo arquivo de Bragança, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Maria Rita Coelho de Figueiredo, bilhete de identidade n.º 5035692, emitido em 24 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QZP.
- Maria Susana Nascimento Baptista dos Santos Gomes, bilhete de identidade n.º 9768242, emitido em 5 de Março de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Maria Teresa Fernandes, bilhete de identidade n.º 9600964, emitido em 16 de Maio de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo, QZP.
- Maria Teresa Pereira Valente, bilhete de identidade n.º 9651477, emitido em 23 de Julho de 2002 pelo arquivo do Funchal, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Marisa Fernanda Gomes Oliveira Santos, bilhete de identidade n.º 11896882, emitido em 2 de Abril de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo, contratada.
- Matilde Maria da Glória Freire do Canto Garnacho, bilhete de identidade n.º 9611934, emitido em 14 de Julho de 1999 pelo arquivo de Bragança, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Mónica Alexandra Gonçalves Fernandes Vasconcelos, bilhete de identidade n.º 11015933, emitido em 9 de Agosto de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo, QZP.
- Mónica Maria da Cunha Almeida, bilhete de identidade n.º 9876892, emitido em 21 de Junho de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Mónica Susana Rodrigues Ferreira, bilhete de identidade n.º 10999130, emitido em 20 de Abril de 1999 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Natércia Maria Matos Marques Mendes, bilhete de identidade n.º 10167149, emitido em 12 de Setembro de 2002 pelo arquivo de Santarém, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Nélia Cristina Rodrigues Rei Araújo, bilhete de identidade n.º 10311017, emitido em 24 de Maio de 2000 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo, QZP.
- Nélia Maria Guerra, bilhete de identidade n.º 8085528, emitido em 8 de Dezembro de 2000 pelo arquivo de Leiria, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Nuno Manuel Ferreira Delgado, bilhete de identidade n.º 6490268, emitido em 3 de Abril de 2002 pelo arquivo do Porto, professor do 2.º ciclo do ensino básico, QE.
- Olinda Maria Moreira Guedes e Castro, bilhete de identidade n.º 3978502, emitido em 9 de Agosto de 2001, pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Paula Cristina Gouveia Figueiredo, bilhete de identidade n.º 8431637, emitido em 23 de Outubro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo, contratada.
- Paula Cristina Oliveira Regedor de Barros, bilhete de identidade n.º 7344799, emitido em 2 de Janeiro de 2003 pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QZP.
- Paulo João da Costa Portela, bilhete de identidade n.º 8177582, emitido em 25 de Março de 2003 pelo arquivo de Viana do Castelo, professor do 2.º ciclo, QZP.
- Paulo Jorge Martins Oliveira Conde, bilhete de identidade n.º 9650983, emitido em 6 de Maio de 2004 pelo arquivo de Santarém, professor do 1.º ciclo, QZP.
- Paulo José Almeida de Freitas, bilhete de identidade n.º 6510285, emitido em 17 de Junho de 1999 pelo arquivo de Santarém, professor do 2.º ciclo, QE.
- Pedro Jorge de Sousa Antunes, bilhete de identidade n.º 5393042, emitido em 31 de Março de 2000 pelo arquivo de Santarém, professor do 2.º ciclo, QZP.
- Regina Eugénia Lopes Freitas, bilhete de identidade n.º 11031077, emitido em 29 de Agosto de 2002 pelo arquivo de Vila Real, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Renata Maria de Araújo Serpa Pinto, bilhete de identidade n.º 6621194, emitido em 28 de Abril de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professora do ensino secundário, QE.
- Renata Paula Sousa Louro da Cruz, bilhete de identidade n.º 3690879, emitido em 14 de Setembro de 2000 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QE.
- Ricardo Jorge da Silva Pinho, bilhete de identidade n.º 10491320, emitido em 3 de Janeiro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professor do 2.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Rita Cristina Boavista Pinheiro Coelho Santos, bilhete de identidade n.º 9331072, emitido em 27 de Outubro de 2000 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Rogério Paulo Carvalho Oliveira, bilhete de identidade n.º 8562647, emitido em 27 de Fevereiro de 2002 pelo arquivo de Viana do Castelo, professor do 2.º ciclo, QE.
- Rosa Maria Alves Rocha, bilhete de identidade n.º 8238848, emitido em 24 de Novembro de 1999 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo, QE.
- Rosa Maria Mendes de Almeida Patarata, bilhete de identidade n.º 3981368, emitido em 29 de Dezembro

- de 1999 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Rui Manuel Ferrajão Silva, bilhete de identidade n.º 10318003, emitido em 18 de Janeiro de 2001 pelo arquivo de Vila Real, professor do 3.º ciclo, QE.
- Rute Isabel Nunes Ferreiro Fernandes, bilhete de identidade n.º 11266576, emitido em 4 de Dezembro de 2003 pelo arquivo de Aveiro, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Sandra Isabel Costa Neto, bilhete de identidade n.º 10722502, emitido em 21 de Janeiro de 2002 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Sandra Maria Santos Sousa Pinto, bilhete de identidade n.º 11002521, emitido em 11 de Outubro de 1999 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Sara Isabel de Sousa Rodrigues Samagaio Faria, bilhete de identidade n.º 10509117, emitido em 18 de Outubro de 2002 pelo arquivo do Porto, professora do 2.º ciclo do ensino básico, contratada.
- Sara Patrícia Ribeiro da Silva, bilhete de identidade n.º 10308851, emitido em 5 de Março de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, contratada.
- Sílvia Andrade Lourenço Brites, bilhete de identidade n.º 10143236, emitido em 14 de Novembro de 2000 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Sílvia Maria Carvalho Santos Teófilo, bilhete de identidade n.º 9816899, emitido em 17 de Fevereiro de 2004 pelo arquivo de Santarém, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Sílvia Maria Ferreira Cabedal, bilhete de identidade n.º 7697077, emitido em 1 de Outubro de 2002 pelo arquivo de Santarém, professora do 2.º ciclo, QE.
- Simone Nair Pires Eiras, bilhete de identidade n.º 10591887, emitido em 5 de Setembro de 2003 pelo arquivo de Bragança, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Sónia Alexandra Ferreira Pereira, bilhete de identidade n.º 10333385, emitido em 6 de Junho de 2000 pelo arquivo do Porto, professora do 2.º ciclo do ensino básico, contratada.
- Sónia Cristina Pereira Teles Pinto, bilhete de identidade n.º 10852442, emitido em 8 de Março de 2000 pelo arquivo do Funchal, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.
- Sónia Gabriela Pimenta Monteiro, bilhete de identidade n.º 9563863, emitido em 13 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professora do ensino secundário, QE.
- Sónia Maria Alves Lino Fernandes, bilhete de identidade n.º 10837749, emitido em 15 de Novembro de 2001 pelo arquivo de Vila Real, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Susana Margarida Lima dos Santos, bilhete de identidade n.º 9815936, emitido em 29 de Setembro de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo, contratada.
- Susana Rodrigues Pinto, bilhete de identidade n.º 10562630, emitido em 19 de Julho de 2001 pelo arquivo de Viana do Castelo, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Teresa Cecília Lopes Rodrigues Monteiro, bilhete de identidade n.º 3312673, emitido em 19 de Abril de 1999 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QE.
- Teresa Cristina Martinho Dias, bilhete de identidade n.º 10325105, emitido em 11 de Junho de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Teresa Fátima Dias Lourenço, bilhete de identidade n.º 6227957, emitido em 4 de Novembro de 1999 pelo arquivo de Santarém, professora do 2.º ciclo, QZP.
- Teresa Maria Ribeiro Alvim, bilhete de identidade n.º 8772628, emitido em 18 de Setembro de 2000 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QE.
- Vanda Isabel Nunes Meira Ferreira, bilhete de identidade n.º 10396192, emitido em 30 de Julho de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QZP.
- Vasco Romano Tavares Almeida, bilhete de identidade n.º 10490744, emitido em 20 de Outubro de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professor do 1.º ciclo, QZP.
- Virgínia Maria Silva Lopes Magalhães, bilhete de identidade n.º 3454149, emitido em 30 de Dezembro de 1998 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QE.
- Vitor Manuel Gomes dos Santos, bilhete de identidade n.º 6946409, emitido em 5 de Dezembro de 2001 pelo arquivo do Porto, professor do ensino secundário, QZP.
- Vitor Manuel Ruivo Ló, bilhete de identidade n.º 10518803, emitido em 28 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de Bragança, professor do 3.º ciclo, QZP.
- Zulmira Albertino Cardoso Duarte, bilhete de identidade n.º 10446576, emitido em 24 de Janeiro de 2002 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Suplentes:

- Amélia da Conceição de Abreu Neves, bilhete de identidade n.º 11134640, emitido em 4 de Janeiro de 1999 pelo arquivo do Porto, professora do 2.º ciclo do ensino básico, contratada.
- Ana Isabel Cordeiro Sampaio, bilhete de identidade n.º 11651728, emitido em 27 de Novembro de 2000 pelo arquivo do Porto, professora do ensino secundário, contratada.
- Anabela de Oliveira Cerveira, bilhete de identidade n.º 8455416, emitido em 28 de Janeiro de 1999 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, contratada.
- Andrea Leal Moreira, bilhete de identidade n.º 11773840, emitido em 15 de Fevereiro de 2002 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo, contratada.
- Carla Susana Pinho Duarte, bilhete de identidade n.º 10033071, emitido em 14 de Janeiro de 2000 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo, contratada.
- Catarina Dias Gonçalves, bilhete de identidade n.º 4776030, emitido em 18 de Setembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico contratada.
- Elisabete Cristina Ferreira Silva, bilhete de identidade n.º 10075735, emitido em 27 de Setembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, contratada.
- Isabel Cristina Silva Tavares, bilhete de identidade n.º 8921334, emitido em 1 de Abril de 1999 pelo arquivo do Porto, educadora de infância, contratada.
- José Manuel Abreu Carvalho, bilhete de identidade n.º 10104720, emitido em 20 de Outubro de 2000 pelo arquivo do Porto, professor do 2.º ciclo do ensino básico, contratado.
- Mónica Patrícia da Silva Costa, bilhete de identidade n.º 101557375, emitido em 25 de Julho de 1997 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, contratada.

Patrícia Carla Moreira de Castro, bilhete de identidade n.º 10587771, emitido em 19 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professora do ensino secundário, contratada.

Paula Alexandra Francisco Silva, bilhete de identidade n.º 9488149, emitido em 30 de Janeiro de 1998 pelo arquivo de Lisboa, professora do ensino secundário, contratada.

Paulo Jorge Sequeira Laverco, bilhete de identidade n.º 9920134, emitido em 2 de Junho de 2003 pelo arquivo de Lisboa, professor do ensino secundário, contratado.

Susana Manuela Alves Martins Ribeiro, bilhete de identidade n.º 10001893, emitido em 30 de Julho de 1999 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo, contratada.

Zélia Monteiro Cardoso, bilhete de identidade n.º 9949171, emitido em 9 de Agosto de 2000 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, contratada.

Registados em 30 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 90/2004, a fl. 58 do livro n.º 2.

ASFIC/PJ — Assoc. Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária — Eleição em 26 de Março de 2004 para o mandato de três anos (triénio de 2004-2006).

Direcção nacional

Presidente — Carlos Manuel Silva Anjos, sócio n.º 1064.
Secretário-geral — Carlos Alberto Ambrósio Garcia, sócio n.º 1279.

Tesoureiro — Carlos Jorge Amado Morais Cabral, sócio n.º 35.

Secretário para a organização e acção sindical — José Mário Coimbra de Almeida Rodrigues, sócio n.º 905.
Secretário para as relações exteriores — Abílio José Matias Lopes, sócio n.º 547.

Direcção Regional da Grande Lisboa e Ilhas

Presidente — António José Pimentel Dias, sócio n.º 890.

Direcção Regional do Norte

Presidente — Avelino José Faria Lima, sócio n.º 1400.

Direcção Regional do Centro

Presidente — Manuel Néelson Bernardes Oliveira, sócio n.º 161.

Direcção Regional do Sul

Presidente — Mário Ricardo Saraiva Fallé, sócio n.º 1437.

Registados em 1 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 91/2004, a fl. 58 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores da Ind. Vidreira — Eleição em 18 e 19 de Maio de 2004 para o triénio de 2004-2007.

Direcção

António Joaquim da Silva Ferreira, da empresa Barbosa & Almeida, S. A., sócio n.º 5609, portador do bilhete de identidade n.º 8565415, do arquivo de identificação de Lisboa.

Evangélio Nabeiro Henriques Cardeira, da empresa Ricardo Gallo — Vidro de Embalagem, S. A., sócio n.º 3188, portador do bilhete de identidade n.º 6514062, do arquivo de identificação de Lisboa.

Gonçalo Dinis Marcelino Madeira, da empresa Vista Alegre Atlantis, S. A., sócio n.º 4283, portador do bilhete de identidade n.º 10802972, do arquivo de identificação de Lisboa.

Guilherme Pereira Moiteiro, da empresa Barbosa & Almeida, S. A., sócio n.º 1813, portador do bilhete de identidade n.º 8222732, do arquivo de identificação de Lisboa.

Henrique Manuel Canteiro Santos, da empresa SOTANCRO, S. A., sócio n.º 1825, portador do bilhete de identidade n.º 6210781.

João António Dimas Presado, da empresa SSGP — Vidro Automóvel, sócio n.º 1167, portador do bilhete de identidade n.º 5400815, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Fernando Rocha da Silva, da empresa Rocha, L.^{da}, sócio n.º 997, portador do bilhete de identidade n.º 5840690, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim da Silva Machado, da empresa MARIVIDROS, L.^{da}, sócio n.º 5457, portador do bilhete de identidade n.º 4210404, do arquivo de identificação de Lisboa.

José António Moreira de Sousa, da empresa COVIPOR, sócio n.º 719, portador do bilhete de identidade n.º 8101743, do arquivo de identificação do Porto.

José António Nunes Arsénio, da empresa Santos Barosa — Vidros, S. A., sócio n.º 2164, portador do bilhete de identidade n.º 5018116, do arquivo de identificação Lisboa.

José Carlos Dias, da empresa IOLA, L.^{da}, sócio n.º 4718, portador do bilhete de identidade n.º 5470098, do arquivo de identificação de Setúbal.

José Luís da Silva Conde, da empresa Dâmaso — Vidros de Portugal, S. A., sócio n.º 4505, portador do bilhete de identidade n.º 7447179, do arquivo de identificação de Leiria.

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, da empresa Mandata, sócia n.º 2291, portadora do bilhete de identidade n.º 2647735, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Helena Folhadela Ferreira Simões, da empresa LEICA, S. A., sócia n.º 740, portadora do bilhete de identidade n.º 9106764, do arquivo de identificação de Lisboa.

Olga Marina C. Esteves, da empresa ESSILOR, L.^{da}, sócia n.º 4174, portadora do bilhete de identidade n.º 7769997, do arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo César Ruivaco Sousa Pêcego, da empresa Santos Barosa — Vidros, S. A., sócio n.º 259, portador do bilhete de identidade n.º 10359647, do arquivo de identificação de Lisboa.

Pedro Miguel da Silva Mau, da empresa COVILIS, L.^{da}, sócio n.º 2340, portador do bilhete de identidade n.º 9020370, do arquivo de identificação de Lisboa.
Rogério Dias da Costa, da empresa Saint Gobain Glass Portugal, S. A., sócio n.º 4187, portador do bilhete de identidade n.º 4001027, do arquivo de identificação de Lisboa.
Sérgio Inácio Salgueiro Moiteiro, da empresa Ricardo Gallo — Vidro de Embalagem, S. A., sócio n.º 416, portador do bilhete de identidade n.º 550404, do arquivo de identificação de Lisboa.

Virgílio de Jesus Silva, da empresa CRISAL, S. A., sócio n.º 4608, portador do bilhete de identidade n.º 4245272, do arquivo de identificação de Lisboa.
Vítor Luís da Silva Otão, da empresa Saint Gobain Mondego, S. A., sócio n.º 1796, portador do bilhete de identidade n.º 2510807, do arquivo de identificação de Coimbra.

Registados em 2 de Julho de 2004, sob o n.º 93/2004, a fl. 58 do livro n.º 2.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. de Comerciantes Revendedores de Lotaria do Dist. de Lisboa, que passa a denominar-se Assoc. Nacional de Comerciantes Revendedores de Lotaria — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral de 22 de Junho de 2004, aos estatutos publicados no *Diário do Governo*, 3.^a série, n.º 203, suplemento, de 3 de Setembro de 1975, e no *Diário da República*, 3.^a série, n.º 111, de 12 de Maio de 1976.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e fins

Artigo 1.º

1 — A Associação Nacional de Comerciantes Revendedores de Lotaria é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo das disposições legais sobre o direito de associação e sobre associações de empregadores.

2 — A Associação, inicialmente designada por Associação de Comerciantes Revendedores de Lotaria do Distrito de Lisboa, resultou da transformação do ex-Grémio Concelhio dos Comerciantes Revendedores de Lotaria de Lisboa, realizada nos termos do Decreto-Lei n.º 293/75, de 16 de Junho.

Artigo 2.º

A Associação é de âmbito nacional. Tem sede em Lisboa, na Rua de Castilho, 14.

Artigo 3.º

1 — A Associação tem por fim o estudo, promoção e defesa dos interesses e direitos relativos ao sector de comércio que representa, competindo-lhe para tanto promover e praticar quanto possa contribuir para o respectivo progresso técnico, económico e social, designadamente celebrando convenções colectivas de trabalho e prestando serviços aos associados ou criando instituições para esse efeito.

2 — No intuito de melhor assegurar a defesa dos interesses que constituem o seu objectivo, pode a Associação integrar-se em federações e confederações que venham a ser criadas com vista à defesa dos interesses do comércio, mediante decisão da direcção ratificada pela assembleia geral.

3 — Fica desde já a direcção ou a comissão directiva, se for o caso, autorizada a subscrever, quando e nas condições que repute mais adequadas, a constituição ou adesão, respectivamente, de uma ou a uma união de associações de comerciantes.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

1 — Podem ser associados da Associação todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam o comércio de revenda de lotarias.

2 — A admissão dos associados é da competência da direcção, com possibilidade de recurso, no prazo de 10 dias, para a assembleia geral e desta para os tribunais.

3 — A direcção só pode denegar o pedido de admissão com fundamento na falta de preenchimento dos requisitos estatutários.

Artigo 5.º

1 — As pessoas singulares serão representados de per si ou por pessoa a quem confirmam poderes gerais de gestão.

2 — As pessoas colectivas serão representadas por um dos seus administradores ou gerentes ou por pessoa a quem tenham sido conferidos poderes para o efeito.

Artigo 6.º

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos adiante regulados;
- d) Apresentar as sugestões que julguem úteis ou convenientes à realização dos fins da Associação;
- e) Utilizar os serviços da Associação nas condições que forem estabelecidas pela direcção;
- f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da Associação.

Artigo 7.º

1 — São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral e a jóia de inscrição a que houver lugar;
- b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;
- e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos;
- f) Contribuir para o bom nome e prestígio da Associação e para a eficácia da sua acção.

2 — Podem ser dispensados do exercício de cargos directivos os associados ou representantes com mais de 65 anos ou que disso forem dispensados, por motivo ponderoso, pelo presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 8.º

1 — Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que tenham praticado actos gravemente contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- b) Os que, tendo em dívida mais de três meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado;
- c) Os que se demitirem.

2 — No caso previsto na alínea a) do número anterior, a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção, precedida da organização de processo disciplinar, nos termos adiante regulados.

3 — No caso da alínea b) do n.º 1, a exclusão é da competência da direcção, que poderá decidir da readmissão, uma vez regularizada a dívida.

4 — No caso da alínea c) do n.º 1, tem a direcção o direito de reclamar o pagamento da quotização respeitante aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

5 — O associado excluído perde o direito ao património social e não tem direito de reaver as quotizações que haja pago.

CAPÍTULO III

Disciplina

Artigo 9.º

Constitui infracção disciplinar a falta de cumprimento de qualquer dos deveres estabelecidos no artigo 7.º ou das determinações estabelecidas por via de regulamentos e a inobservância das deliberações validamente tomadas pelos órgãos associativos.

Artigo 10.º

1 — As infracções praticadas pelos associados são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Censura registada;
- c) Multa até ao valor de metade da quota mensal;
- d) Suspensão dos direitos sociais até dois anos;
- e) Exclusão.

2 — A competência para aplicação das sanções cabe à direcção, com excepção da alínea e) do número anterior, que é da competência da assembleia geral, nos termos referidos no n.º 2 do artigo 8.º e com possibilidade de recurso para os tribunais.

3 — Da aplicação das sanções das alíneas c) e d) do n.º 1 cabe recurso para a assembleia geral, a propor no prazo de 10 dias a contar da notificação.

Artigo 11.º

1 — Nenhuma das sanções previstas nas alíneas constantes do n.º 1 do artigo anterior podem ser aplicadas sem instauração de processo disciplinar.

2 — Ao arguido será sempre assegurado, sob pena de nulidade, o direito de defesa pessoal, documental e testemunhal, para cujo exercício lhe será concedido prazo não inferior a 10 dias, contados da notificação da acusação.

3 — As notificações em processo disciplinar serão sempre feitas sob registo.

CAPÍTULO IV

Administração e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 13.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por período de quatro anos, podendo ser reeleitos para o mesmo órgão por mandatos sucessivos.

2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os órgãos a que respeitam e, no caso da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal, os cargos a desempenhar.

3 — Nenhum associado pode no mesmo mandato ocupar mais de um cargo electivo.

4 — Findo o período do mandato, os membros dos cargos sociais manter-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.

Artigo 14.º

Quando algum dos órgãos directivos estiver reduzido a menos de metade da sua composição normal, será convocada com a possível urgência uma assembleia geral para eleição dos associados que preencherão as vagas existentes até ao final do período do mandato em curso.

Artigo 15.º

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral.

2 — Se for deliberada a destituição de todos os corpos gerentes, será eleita imediatamente uma comissão directiva, que, no prazo máximo de dois meses, promoverá a realização de eleições.

3 — Se apenas for decidida uma destituição parcial, a assembleia geral elegerá imediatamente os associados que irão ocupar as vagas em aberto.

Artigo 16.º

1 — Todos os cargos de eleição são gratuitos.

2 — Em qualquer dos órgãos administrativos, cada um dos componentes tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de desempate.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 17.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, inscritos na Associação, e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias, dirigir os respectivos trabalhos e exercer todas as demais funções decorrentes dos estatutos e da lei.

3 — O vice-presidente substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, podendo essa substituição ser feita também pelos secretários nos casos da falta simultânea dos dois.

4 — Cabe aos secretários auxiliar o presidente e assegurar a realização das tarefas administrativas respeitantes à assembleia geral — mesa.

Artigo 18.º

Compete à assembleia geral:

- Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;
- Fixar as quotas e jóias de inscrição a pagar pelos associados;
- Apreciar os orçamentos, os relatórios e as contas da direcção, bem como quaisquer outros actos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;
- Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;
- Definir as linhas gerais de actuação da direcção no prosseguimento dos objectivos da Associação;
- Exercer todas as demais funções que lhe caibam por lei e pelos estatutos.

Artigo 19.º

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente até 31 de Março de cada ano para apreciar o relatório e as contas da direcção, acompanhado do parecer do conselho fiscal, e durante o mês de Novembro para votar o orçamento para o ano seguinte, exercer as funções definidas na alínea e) do artigo 18.º e para, no ano do termo de cada mandato, proceder a eleições.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que a direcção ou o conselho fiscal o solicitem, ou a pedido fundamentado subscrito por um mínimo de 10% ou 200 associados.

Artigo 20.º

1 — A convocação da assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de 10 dias,

ou de 5 em caso de urgência, salvo se respeitar a eleições ou a apreciar a alteração de estatutos ou a dissolução da Associação.

2 — No aviso convocatório indicar-se-ão o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem do dia.

3 — As convocatórias das assembleias gerais devem ser publicadas, com uma antecedência mínima de três dias, em um dos jornais da localidade da sede da Associação ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos.

4 — Não poderão ser tomadas, sob pena de nulidade, deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordem com o aditamento.

Artigo 21.º

1 — A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocação desde que esteja presente pelo menos metade do número total dos associados.

2 — Meia hora mais tarde, poderá funcionar com qualquer número, salvo se se destinar a votar a alteração dos estatutos ou a dissolução da Associação, ou se se tratar de assembleia geral extraordinária requerida por associados.

Artigo 22.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2 — As deliberações sobre alteração dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

SECÇÃO III

Das eleições

Artigo 23.º

1 — As eleições serão anunciadas com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — Durante esse período estará patente na sede da Associação uma relação dos associados com capacidade de voto.

Artigo 24.º

1 — A apresentação de candidaturas pode ser feita pela direcção ou por associados em número mínimo de 12, tornando-se aquela obrigatória sempre que não haja outras listas.

2 — Com a apresentação de candidaturas, os proponentes indicarão o associado que representará a respectiva lista na comissão eleitoral.

3 — As candidaturas deverão ser apresentadas ao presidente da mesa até 15 dias antes do designado para a eleição, dispondo a direcção dos 3 dias úteis seguintes, se houver lugar à aplicação da parte final do n.º 1.

4 — Até oito dias antes do designado para o acto eleitoral, o presidente da mesa e os representantes das

listas, constituídos em comissão eleitoral, verificarão a regularidade das candidaturas apresentadas.

5 — Até três dias úteis antes do acto eleitoral poderão ser promovidas substituições de candidatos registados pela comissão eleitoral.

6 — A comissão eleitoral organizará uma relação das candidaturas aceites, que será rubricada pelo presidente da mesa e pelos representantes das listas e afixada na sede, servindo ainda para verificação do acto eleitoral.

Artigo 25.º

As eleições são feitas por escrutínio secreto.

1 — Serão elaboradas listas separadas para cada um dos órgãos a preencher por eleição.

2 — A comissão eleitoral assegurará a feitura das várias listas concorrentes, por forma a garantir que não sejam identificáveis do exterior.

3 — É permitido o corte ou substituição de um ou mais nomes por outros cujas candidaturas hajam sido também aceites.

4 — Consideram-se nulas e não serão contadas as listas brancas, as que tenham riscados todos os candidatos e as que não obedeçam aos demais requisitos indicados.

Artigo 26.º

1 — Após a conclusão da votação efectuar-se-á a contagem de votos e serão proclamados os eleitos.

2 — No prazo de 10 dias deve o presidente da mesa remeter ao Ministério do Trabalho a identificação dos eleitos acompanhada de cópia da acta da assembleia geral.

SECÇÃO IV

Da direcção

Artigo 27.º

A representação e a gerência da Associação serão asseguradas por uma direcção composta de cinco elementos, sendo um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais.

Artigo 28.º

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia geral o programa anual de actividades, o orçamento e o relatório e contas de gerência, acompanhado do parecer do conselho fiscal;
- e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;
- f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do sector do comércio representado.

Artigo 29.º

1 — A direcção reunirá sempre que o julgue necessário e for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

3 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelas decisões tomadas contrárias aos estatutos, à lei e aos regulamentos da Associação, sendo isentos os que votarem contra a decisão ou dela reclamem na primeira sessão em que participem.

Artigo 30.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma destas assinaturas ser do presidente ou do tesoureiro se se tratar de documentos respeitantes a número e contas.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 31.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal.

Artigo 32.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção, designadamente os que envolvam encargos financeiros ou aumentos de receitas;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

Artigo 33.º

A competência do conselho fiscal da Associação será ajustada às normas de competência do conselho fiscal das pessoas colectivas em que a mesma venha a integrar-se.

Artigo 34.º

O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário, ou a pedido da direcção, e ordinariamente uma vez em cada trimestre.

CAPÍTULO V

Dos meios financeiros

Artigo 35.º

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e das quotas dos associados;
- b) Participações específicas correspondentes ao pagamento de serviços especialmente acor-

dados entre a Associação e os associados e taxas que venham a ser aprovadas pela assembleia geral para a utilização de serviços;

- c) O produto das multas que sejam aplicadas;
- d) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- e) Os juros dos depósitos feitos.

2 — As despesas da Associação são as que decorrem directamente do cumprimento dos estatutos, da lei e dos regulamentos que venham a ser postos em vigor, bem como todas as que se mostrem indispensáveis para a prossecução dos seus objectivos.

3 — Anualmente, será elaborado pela direcção orçamento das despesas e receitas para o ano seguinte, a submeter à assembleia geral ordinária de Novembro referida no n.º 1 do artigo 19.º

Artigo 36.º

Não deverão existir em caixa quantias superiores a € 50, devendo os valores ser depositados em qualquer instituição bancária.

Artigo 37.º

A assembleia geral que aprovar as contas de exercício decidirá do destino a dar aos saldos que porventura haja.

Artigo 38.º

O exercício anual coincide com o ano civil.

Artigo 39.º

Logo que esteja constituída a união ou efectivada a adesão, previstas no n.º 3 do artigo 3.º, e que a Associação nela se tenha filiado, o regime de administração financeira estabelecido nestes estatutos poderá sofrer adaptações que sejam aconselhadas pela conveniência de uniformização em todas as associações integradas, passando as despesas e receitas a ser efectuadas e cobradas pela união, por delegação da Associação, como ocorrer à data da transformação.

CAPÍTULO VI

Dissolução da Associação e alteração dos estatutos

Artigo 40.º

1 — A Associação só pode dissolver-se por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartos do número total de associados e que tenha sido expressamente convocada para o efeito com o mínimo de 30 dias de antecedência.

2 — Se for votada a dissolução, serão designados os liquidatários e indicado o destino do património social disponível. Supletivamente, funcionará como comissão liquidatária a direcção em exercício.

Artigo 41.º

1 — Os presentes estatutos podem ser alterados por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos

do número dos associados presentes na assembleia geral expressamente convocada para o efeito, desde que estes representem pelo menos 30% do número total de associados.

2 — A assembleia será convocada com o mínimo de 15 dias de antecedência, devendo as convocações ser acompanhadas do texto das propostas de alteração.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 42.º

Por efeito da transformação referida no n.º 2 do artigo 1.º, a Associação absorveu o património do ex-Grémio Concelhio dos Comerciantes Revendedores de Lotaria de Lisboa e tomou a seu cargo as responsabilidades por este anteriormente assumidas e o seu pessoal, a quem ficaram assegurados os direitos já adquiridos.

Artigo 43.º

Os ex-associados do ex-Grémio Concelhio dos Comerciantes Revendedores de Lotaria de Lisboa foram inscritos na Associação como fundadores, nos termos descritos no artigo 48.º dos estatutos, publicados no *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 203, de 3 de Setembro de 1975.

Artigo 44.º

A disposição contida no artigo 13.º não se aplica aos órgãos sociais eleitos para o mandato em curso, ou seja, para o triénio de 2003-2005.

Artigo 45.º

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação e execução dos estatutos serão resolvidos em reunião conjunta de todos os órgãos associativos.

Registados em 2 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 51/2004, a fl. 37 do livro n.º 2.

Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos APAC — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 18 de Maio de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1999.

CAPÍTULO I

Princípios, objecto e fins

Artigo 1.º

Definição

A Associação Portuguesa de Analistas Clínicos, abreviadamente designada por APAC, criada ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, e actualmente

regulada pelos artigos 506.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é uma associação de empregadores, sem fins lucrativos, que tem por objectivos a defesa e a promoção dos interesses dos seus sócios, regendo-se pelos presentes estatutos e legislação em vigor.

Artigo 2.º

Estrutura e organização

1 — A Associação dura por tempo indeterminado e tem sede em Lisboa, na Rua do Arco do Marquês do Alegrete, bloco B, piso 4, escritório n.º 4.8, em Lisboa, podendo, mediante deliberação da direcção, ser criadas delegações ou estabelecida qualquer outra forma de representação social onde seja mais conveniente.

2 — Fica vedado à Associação fixar a sua sede ou delegações em instalações pertencentes a associados, a empresas em que os associados tenham participação, a empresas do sector ou a qualquer empresa, directa ou indirectamente, ligada aos associados.

Artigo 3.º

(*Mantém-se.*)

Artigo 4.º

No prosseguimento dos seus fins, competem-lhe as seguintes atribuições:

- a) (*Mantém-se.*)
- b) (*Mantém-se.*)
- c) (*Mantém-se.*)
- d) (*Mantém-se.*)
- e) (*Mantém-se.*)
- f) Colaborar com a Ordem dos Farmacêuticos, com a Ordem dos Médicos e com outras associações representativas da classe e com as faculdades de Farmácia e de Medicina nas acções profissionais, técnicas e científicas que visem defender os interesses dos sócios;
- g) (*Mantém-se.*)

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 5.º

(*Mantém-se.*)

SECÇÃO I

Dos sócios ordinários

Artigo 6.º

Admissão

1 — Podem ser admitidas como sócios ordinários da Associação as pessoas singulares ou colectivas do sector privado que no território nacional exerçam actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica.

2 — Perante a Associação, os sócios serão representados pelo seu representante legal ou pelo seu director técnico farmacêutico especialista em análises clínicas ou médico especialista em patologia clínica.

Artigo 7.º

Candidatos

1 — *(Mantém-se.)*

2 — Da decisão sobre o pedido de inscrição caberá sempre recurso para a assembleia geral, quer por parte do interessado quer por parte de qualquer associado.

Artigo 8.º

(Mantém-se.)

Artigo 9.º

(Mantém-se.)

Artigo 10.º

(Mantém-se.)

Artigo 11.º

(Mantém-se.)

Artigo 12.º

(Mantém-se.)

Artigo 13.º

(Mantém-se.)

Artigo 14.º

Sanções disciplinares

A infracção disciplinar dos deveres enunciados no artigo 12.º será punida com as seguintes sanções:

- a) *(Mantém-se.)*
- b) *(Mantém-se.)*
- c) *(Mantém-se.)*
- d) Suspensão por tempo não superior a dois anos;
- e) *(Mantém-se.)*

SECÇÃO II

Dos sócios correspondentes

Artigo 15.º

Noção

1 — São admitidas como sócios correspondentes todas as pessoas singulares ou colectivas nacionais ou estrangeiras inscritas como sócios em associações congéneres, desde que estas concedam aos associados da APAC regime de reciprocidade.

2 — *(Mantém-se.)*

SECÇÃO III

Dos sócios honorários

Artigo 16.º

(Mantém-se.)

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Dos corpos sociais

Artigo 17.º

Definição

São órgãos sociais da Associação:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho coordenador científico.

Artigo 18.º

(Mantém-se.)

Artigo 19.º

(Mantém-se.)

Artigo 20.º

(Mantém-se.)

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 21.º

Organização e funcionamento

1 — *(Mantém-se.)*

2 — Incumbe ao presidente da mesa da assembleia geral convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

Artigo 22.º

(Mantém-se.)

Artigo 23.º

(Mantém-se.)

Artigo 24.º

Convocação

1 — A convocação das assembleias gerais deverá ser feita mediante a publicação da convocatória em jornais de grande publicidade, um em Lisboa e outro no Porto, com antecedência não inferior a 10 dias, na qual se indicará o dia, a hora, o local e o objecto da ordem do dia.

2 — Será também expedido pelo correio ordinário um aviso convocatório dirigido para o domicílio dos associados.

<p>Artigo 25.º (<i>Mantém-se.</i>)</p>	<p>Artigo 30.º (<i>Mantém-se.</i>)</p>
<p>Artigo 26.º Votação</p> <p>1 — Cada sócio tem direito a um voto.</p> <p>2 — É permitido o voto por procuração nas seguintes condições:</p> <p>a) Cada associado não poderá representar mais de três outros associados;</p> <p>b) A procuração pode ser conferida em documento particular ou em simples carta, dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral;</p> <p>c) A assinatura do associado mandante deve ser reconhecida por notário ou abonada por outros dois associados, com exclusão do mandatário;</p> <p>d) No referido documento deve especificar-se claramente o mandatário e a assembleia geral a que a procuração respeita.</p>	<p>Artigo 31.º (<i>Mantém-se.</i>)</p> <p>Artigo 32.º (<i>Mantém-se.</i>)</p> <p>SECÇÃO III Do conselho fiscal</p> <p>Artigo 33.º (<i>Mantém-se.</i>)</p> <p>SECÇÃO IV Do conselho coordenador científico</p> <p>Artigo 34.º Organização, funcionamento e competência</p> <p>1 — (<i>Mantém-se.</i>)</p> <p>2 — Os membros do conselho coordenador científico deverão ser obrigatoriamente licenciados em Farmácia, com a especialidade em Análises Clínicas, ou licenciados em Medicina, com a especialidade em Patologia Clínica.</p> <p>3 — (<i>Anterior n.º 2.</i>)</p> <p>4 — (<i>Anterior n.º 3.</i>)</p>
<p>Artigo 27.º (<i>Mantém-se.</i>)</p>	<p>CAPÍTULO VII Das receitas e das despesas</p>
<p>Artigo 28.º (<i>Mantém-se.</i>)</p>	<p>Artigo 35.º (<i>Anterior artigo 36.º</i>)</p> <p>Artigo 36.º (<i>Anterior artigo 37.º</i>)</p> <p>Artigo 37.º (<i>Anterior artigo 38.º</i>)</p> <p>Artigo 38.º (<i>Anterior artigo 39.º</i>)</p> <p>Artigo 39.º (<i>Anterior artigo 40.º</i>)</p>
<p>SECÇÃO III Da direcção</p> <p>Artigo 29.º Organização</p> <p>1 — (<i>Anterior artigo 29.º</i>)</p> <p>2 — O presidente, o vice-presidente e um dos restantes membros da direcção deverão ser obrigatoriamente licenciados em Farmácia, com a especialidade em Análises Clínicas, ou licenciados em Medicina, com a especialidade em Patologia Clínica.</p> <p>3 — Para os efeitos previstos no número anterior, os associados da APAC que sejam pessoas colectivas deverão indicar um representante seu que preencha tais requisitos, o qual deverá, ainda, ser titular do capital ou de uma fracção do capital da sociedade ou desempenhar as funções de director técnico da pessoa colectiva associada.</p> <p>4 — O regime previsto nos números anteriores aplicar-se-á, com as devidas adaptações, aos associados que sejam pessoas singulares, os quais, para desempenharem os cargos referidos no n.º 2 deste artigo, deverão ser obrigatoriamente licenciados em Farmácia, com a especialidade em Análises Clínicas, ou licenciados em Medicina, com a especialidade em Patologia Clínica; caso contrário, deverão indicar o director técnico do seu laboratório.</p>	<p>Artigo 35.º (<i>Anterior artigo 36.º</i>)</p> <p>Artigo 36.º (<i>Anterior artigo 37.º</i>)</p> <p>Artigo 37.º (<i>Anterior artigo 38.º</i>)</p> <p>Artigo 38.º (<i>Anterior artigo 39.º</i>)</p> <p>Artigo 39.º (<i>Anterior artigo 40.º</i>)</p> <p>Registados em 2 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 52, a fl. 37 do livro n.º 2.</p>

II — CORPOS GERENTES

Assoc. dos Hotéis do Norte de Portugal — Eleição em 10 de Novembro de 2003 para o triénio de 2003-2006.

Presidente — Eduardo José Cardoso da Cunha, de nacionalidade brasileira, com autorização de residência permanente n.º 312/Porto, válida até 15 de Junho de 2007, em representação do associado Hotel Douro, no Porto.

Vice-presidente — João Miguel Figueiredo de Araújo, bilhete de identidade n.º 2989917, emitido em 1 de Agosto de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa, válido até 1 de Outubro de 2007, em representação do associado Hotel Mercure Batalha, no Porto.

Tesoureiro — Manuel Alberto Dias Carvalho, bilhete de identidade n.º 11852714, emitido em 27 de Junho de 2001 pelo arquivo de identificação de Vila Real, válido até 27 de Maio de 2012, em representação do associado Hotel Miracorgo, em Vila Real.

Vogais:

Catherine Rodrigues, bilhete de identidade n.º 11620612, emitido em 22 de Março de 2004 pelo arquivo de identificação de Braga, válido até 22 de Março de 2014, em representação do associado Hotel Turismo, em Braga.

Rodrigo Afonso Pinto de Magalhães Pinto Barros, bilhete de identidade n.º 5916691, emitido em 12 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de identificação do Porto, válido até 12 de Fevereiro de 2013, em representação do Hotel Praia Golf, em Espinho.

Registados em 30 de Junho de 2004 sob o n.º 50/2004, a fl. 37 do livro n.º 2.

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) — Eleição em 27 de Maio de 2004 para o triénio de 2004-2006.

Presidente — ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve, representada pelo Dr. José António Fernandes da Silva.

Vice-presidentes:

ADIPA — Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares, representada pelo engenheiro João Manuel Lança Vieira Lopes.

UACS — União de Associações de Comércio e Serviços, representada pelo Dr. Luís Fernando Godinho Saraiva.

APGS — Associação Portuguesa de Gestores Liquidatários Judiciais, representada pelo Dr. Pedro Augusto Benros d'Almeida Freire.

GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, representada pelo engenheiro Luís Fernando Almeida Barros.

Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior, representada pela Dr.^a Ana Cristina Lobato Pinto Fróis de Figueiredo e Silva.

ANJE — Associação Nacional de Jovens Empregados, representada pelo Dr. Armindo Lourenço Monteiro.

Associação Comercial e Industrial de Coimbra, representada pelo engenheiro Horácio Augusto de Pina Prata.

ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio de Reparação Automóvel, representada por Miguel dos Reis Cortez.

ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel, representada pelo engenheiro Paulo Manuel Dias Areal.

Vogais:

ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região do Oeste, representada pelo Dr. Hernâni Jorge Matias Miranda.

ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising, representada por Maria Clara Dias da Cunha.

ACOPE — Associação de Comerciantes de Pescado, representada por António Cavaco Murinha.

ABC — Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza, representada por António Pinto.

AÇOMEFER — Associação Portuguesa Grossistas Aços, Metais e Ferramentas, representada pelo engenheiro António dos Santos Vieira. Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção, representada por Carlos Alberto Ramos Tomaz.

Associação Comercial do Distrito de Viseu, representada por Gualter Jorge Lopes Mirandez.

Associação Comercial do Distrito de Beja, representada por Manuel Joaquim Figueira.

AES — Associação de Empresas de Segurança Privada, representada pelo Dr. Vasco Manuel de Lucena.

Suplentes:

Associação Comercial e Industrial do Concelho de Penafiel, representada por Alberto Carlos Fernandes do Couto.

ANF — Associação Nacional de Farmácias, representada pelo Dr. João Gaspar Lopes Ribeiro.

APF — Associação Portuguesa de Franchising, representada pelo Dr. João Vasco Martins Papa da Costa.

ANET — Associação Nacional das Empresas Têxteis, representada por Joaquim José Vidal Severino.
Associação de Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira, representada pelo Dr. Lino Ricardo Silva Abreu.

Associação Nacional do Sector do Comércio e Serviços de Cuidados Corporais, representada por Ramiro Lopes Martins Carreira.

Registados em 30 de Junho de 2004, sob o n.º 49/2004, a fl. 37 do livro n.º 2.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores das Empresas do Sector Bancário — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia de comissões de trabalhadores do sector bancário, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 7, de 15 de Abril de 1983.

CAPÍTULO I Princípios gerais

Artigo 1.º

A Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores das Empresas do Sector Bancário, adiante designada por Comissão Coordenadora, rege-se pelo presente estatuto e por regulamentos que pode elaborar relativos a matérias não previstas na lei e nos estatutos.

Artigo 2.º

1 — Podem aderir à Comissão Coordenadora as comissões de trabalhadores (CT) das empresas do sector bancário que exerçam actividade no território nacional.

2 — A Comissão Coordenadora tem a sua sede provisória em Lisboa.

CAPÍTULO II

Composição e mandato da Comissão Coordenadora

Artigo 3.º

1 — A Comissão Coordenadora é constituída por um máximo de 11 membros, eleitos de entre si pelos membros das comissões de trabalhadores aderentes.

2 — A duração do mandato dos membros da Comissão Coordenadora é de quatro anos.

Artigo 4.º

1 — O mandato dos membros da Comissão Coordenadora pode terminar antes do prazo fixado no n.º 2 do artigo 3.º verificando-se uma qualquer das seguintes situações:

- a) Renúncia ao mandato;
- b) Perda da qualidade de membro da comissão de trabalhadores;
- c) Duas faltas consecutivas ou três interpoladas injustificadas a reuniões da Comissão Coordenadora;
- d) Destituição;
- e) Quando restarem menos de seis membros em funções em consequência da perda de mandato de outros membros que não tenham sido substituídos.

2 — A deliberação de destituição abrange todos os membros da Comissão Coordenadora e pode ser tomada a todo o tempo por votação da assembleia coordenadora.

3 — O processo da votação referida no número anterior é regulado pelas normas relativas à eleição dos membros da Comissão Coordenadora. A mesa de voto será constituída por um presidente, indicado pelos convocantes, e por dois vogais, designados pela CT aderente, da empresa bancária com maior número de trabalhadores.

4 — Em caso de revogação da adesão da CT a que pertençam, os membros desta mantêm as suas funções na Comissão Coordenadora.

Artigo 5.º

1 — Verificando-se a perda de mandato de qualquer membro da Comissão Coordenadora, nos termos das alíneas *a)*, *b)*, *c)* ou *f)* do n.º 1 do artigo 4.º, a substituição será feita pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista.

2 — Verificando-se o disposto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 4.º e cumulativamente a impossibilidade da substituição do elemento eleito por outro da mesma lista, manterá aquele a qualidade de membro da Comissão Coordenadora desde que não tenha perdido a qualidade de trabalhador do sector bancário.

3 — Se não for aplicável o disposto nos n.ºs 1 e 2, não terá lugar a substituição e a Comissão Coordenadora funcionará desde que permaneçam em funções não menos que seis membros.

CAPÍTULO III

Eleição da Comissão Coordenadora

Artigo 6.º

1 — O processo de eleição dos membros da Comissão Coordenadora é feito por listas, com voto directo e secreto, segundo o princípio de representação proporcional e o método da média mais alta de Hondt.

2 — A eleição deve ser convocada com antecedência não inferior a 15 dias pela Comissão Coordenadora cessante ou por um mínimo de duas CT aderentes, que do facto darão conhecimento a todas as CT aderentes e aos órgãos de gestão das empresas, com indicação da data, do local e do horário do acto eleitoral.

3 — As listas concorrentes devem ser subscritas por, pelo menos, 20% dos membros das CT aderentes e nenhum deles pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4 — Cada lista concorrente deve ser apresentada até 10 dias antes da data da eleição à Comissão Coordenadora, com indicação de um eleitor que integrará a mesa de voto.

5 — Se, de acordo com o processo definido no número anterior, não forem indicados pelo menos três eleitores, a CT aderente da empresa com maior número de trabalhadores designará de entre os seus membros o número em falta para três.

Artigo 7.º

1 — Cada lista concorrente pode designar um representante como delegado de lista para acompanhar a mesa nas operações do acto eleitoral.

2 — As presenças são registadas em documento próprio com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pela mesa, o qual constituirá parte integrante da respectiva acta.

3 — É admitido o voto por correspondência. Para o efeito, a mesa de voto envia aos eleitores que o solicitarem exemplares dos boletins de voto. O eleitor deve

providenciar para que o boletim de voto preenchido chegue à mesa no local de votação até à hora de encerramento, em subscrito fechado e acompanhado de declaração assinada e com reconhecimento notarial ou pela CT respectiva.

4 — A mesa elaborará acta do acto eleitoral, que, depois de lida e aprovada, será assinada e rubricada.

Artigo 8.º

1 — A mesa de voto procede ao apuramento dos resultados e proclama os nomes dos candidatos eleitos. Destes actos elaborará acta.

2 — A identificação dos candidatos eleitos, bem como uma cópia das actas do acto eleitoral, será patenteada durante 15 dias no local em que a eleição teve lugar.

3 — Os elementos referidos no número anterior serão enviados, no prazo de 15 dias, aos Ministérios do Trabalho e da tutela e aos órgãos de gestão das empresas.

CAPÍTULO IV

Competência da Comissão Coordenadora

Artigo 9.º

1 — A Comissão Coordenadora exerce, nos termos da lei, o direito de:

- a)* Intervir na reorganização do sector bancário;
- b)* Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- c)* Participar na elaboração e na aplicação dos planos económico-sociais;
- d)* Promover e desenvolver a participação e intervenção activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento do sector bancário;
- e)* Exigir a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- f)* Promover as actividades tendentes ao desenvolvimento da participação das comissões de trabalhadores na sociedade e nos locais de trabalho, dentro dos limites da lei e conformemente à Constituição.

2 — Compete-lhe coordenar a actividade das CT aderentes nos termos conjuntamente definidos para cada caso.

3 — Para a realização das operações de eleição e destituição, compete-lhe ainda elaborar e manter actualizado o registo em caderno eleitoral dos membros das CT aderentes.

CAPÍTULO V

Assembleia coordenadora

Artigo 10.º

1 — A assembleia coordenadora é constituída por todos os membros efectivos das comissões de trabalhadores do sector bancário que aderiram à Comissão Coordenadora.

2 — A assembleia coordenadora reúne desde que estejam presentes 40% dos membros efectivos das comissões de trabalhadores aderentes, para aprovar moções ou recomendações relativas à actividade da coordenadora.

Artigo 11.º

Competências da assembleia coordenadora:

- 1) Eleger a Comissão Coordenadora;
- 2) Destituir a Comissão Coordenadora;
- 3) Apreciar e aprovar o plano de actividades da Comissão Coordenadora;
- 4) Apreciar e deliberar sobre o relatório e contas;
- 5) Deliberar sobre as matérias previstas no n.º 5 do artigo 15.º;
- 6) Proceder à revisão dos estatutos e à aprovação e revogação de outras normas e regulamentos no âmbito destes estatutos.

Artigo 12.º

1 — A assembleia coordenadora reúne ordinariamente para os fins previstos nos n.ºs 1, 3 e 4 do artigo anterior.

2 — A assembleia coordenadora delibera validamente sobre a matéria prevista nos n.º 3, 4 e 5 do artigo anterior por maioria absoluta dos membros efectivos das CT aderentes.

3 — A assembleia coordenadora reúne extraordinariamente sempre que convocada para o efeito, nos termos da lei, pela Comissão Coordenadora ou por pelo menos 40% dos membros das CT aderentes.

CAPÍTULO IV

Funcionamento

Artigo 13.º

1 — A Comissão Coordenadora reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2 — Podem efectuar-se reuniões extraordinárias nos seguintes casos:

- a) Por deliberação tomada na reunião anterior;
- b) Por decisão do secretariado;
- c) A requerimento de um terço dos seus membros em efectividade de funções, que indicará as matérias a incluir na ordem de trabalhos.

3 — A convocatória é feita pelo secretariado, que distribuirá a ordem de trabalhos por todos os membros.

Artigo 14.º

1 — A Comissão Coordenadora elege em cada ano um secretariado.

2 — A Comissão Coordenadora poderá criar ainda secretariados a nível distrital e nas regiões autónomas.

3 — Os secretariados executarão as deliberações da Comissão Coordenadora e praticarão os demais actos para que receberem delegação.

Artigo 15.º

1 — A Comissão Coordenadora reúne validamente desde que estejam presentes pelo menos sete dos seus membros em efectividade de funções.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos membros presentes.

3 — A eleição da representação da Comissão Coordenadora em órgãos consultivos da administração central ou local prevista na lei é feita por maioria de dois terços dos membros presentes.

4 — A aprovação de regulamento é feita por maioria de dois terços dos elementos presentes.

Artigo 16.º

1 — Para vincular a Comissão Coordenadora são necessárias as assinaturas de três dos seus membros em efectividade de funções.

2 — Qualquer dos seus membros devidamente mandatados pode representar a Comissão Coordenadora em juízo.

CAPÍTULO VII

Financiamento

Artigo 17.º

1 — Constituem receitas da Comissão Coordenadora:

- a) As contribuições dos trabalhadores e das CT;
- b) O produto de recolha de fundos;
- c) O produto da venda de documentos ou livros editados pela comissão.

2 — Em cada ano a Comissão Coordenadora apresentará para aprovação à assembleia coordenadora o relatório e contas.

CAPÍTULO VIII

Apoio à Comissão Coordenadora

Artigo 18.º

Os órgãos de gestão das empresas do sector bancário deverão pôr à disposição da Comissão Coordenadora as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

Artigo 19.º

1 — É criado um gabinete consultivo junto da Comissão Coordenadora, o qual dará parecer sobre todas as questões que por esta lhe forem cometidas.

2 — Constituem o gabinete consultivo trabalhadores de empresas do sector bancário, de reconhecida competência técnica, cujas comissões de trabalhadores adiram à Comissão Coordenadora.

3 — Os membros do gabinete consultivo são designados pelos membros da Comissão Coordenadora.

4 — A Comissão Coordenadora define em regulamento os domínios do conhecimento abrangidos pelo gabinete consultivo o número máximo de trabalhadores que podem ser designados por cada membro da Comissão Coordenadora e as regras de funcionamento do gabinete.

CAPÍTULO IX

Estatutos

Artigo 20.º

Aos casos omissos aplica-se a legislação em vigor.

Registados em 29 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da SSGP — Vidro Automóvel, S. A. — Eleição em 15 de Junho de 2004 para o mandato de 2004-2007.

Efectivos:

N.º 1072, António Manuel Amorim Vasconcelos Carvalho, bilhete de identidade n.º 3325438, de 22 de Setembro de 2000, de Lisboa.

N.º 1479, Pedro Manuel Pereira Milheiro, bilhete de identidade n.º 8941764, de 2 de Maio de 2003, de Lisboa.

N.º 1319, Raul Manuel Neves Santos, bilhete de identidade n.º 8205309, de 8 de Janeiro de 2003, de Lisboa.

N.º 613, Gasparina Padre Inácio Vasco, bilhete de identidade n.º 6945859, de 1 de Abril de 2004, de Lisboa.

N.º 1351, António Domingos de Jesus Sousa, bilhete de identidade n.º 6604803, de 23 de Dezembro de 2003, de Lisboa.

Suplentes:

N.º 1535, João Manuel Santos da Silva Zagalo, bilhete de identidade n.º 10120423, de 8 de Julho de 2002, de Lisboa.

N.º 1507, Daniel Gonçalo de Oliveira Ramos, bilhete de identidade n.º 10324916, de 28 de Setembro de 2001, de Lisboa.

N.º 1009, Adelino Correia Braz, bilhete de identidade n.º 2302629, de 10 de Janeiro de 1994, de Lisboa.

Registados em 2 de Julho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 76/2004, a fl. 77 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — Substituição.

Na Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, para o mandato de 2004-2007, foram efectuadas as seguintes substituições, em 19 de Maio de 2004:

A partir de 16 de Junho de 2004, Carlos Rodrigues Antunes Marouvo, bilhete de identidade n.º 526214, de 14 de Abril de 2003, do arquivo de identificação de Coimbra, passa a integrar a Comissão de Trabalhadores, em substituição de Célia Catarina Pinto Morais Gama Cerdeira, pelo período de 180 dias;

A partir de 18 de Junho de 2004, Delfim Manuel Magalhães Sousa, bilhete de identidade n.º 6079645, de 14 de Julho de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa, passa a integrar a Comissão de Trabalhadores, em substituição de Augusto Arménio Ramalho de Oliveira Dias, pelo período de dois anos.