

Boletim do Trabalho e Emprego

28

1.^A SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 20,14

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 28	P. 4171-4382	29-JULHO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	4175
Organizações do trabalho	4332
Informação sobre trabalho e emprego	4375

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril) 4175
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos 4177

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICCOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Revisão global 4178
- CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras 4239
- CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (Administrativos Sul) — Alteração salarial e outras 4241
- CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra — Alteração salarial e outras 4243
- CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras 4255
- AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Feder. dos Sind. do Sector das Pescas — Alteração salarial e outras e texto consolidado 4257
- AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras e texto consolidado 4294
- AE entre a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., e o Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil — Constituição da comissão paritária 4332

Pág.

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- Sind. dos Engenheiros do Norte — Alteração 4332

II — Corpos gerentes:

- STRIA — BI — Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares da Beira Interior 4341
— Feder. dos Sind. do Mar 4341

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- Assoc. Comercial de Portalegre — Alteração 4342

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

- Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte 4350
— Assoc. Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor 4350

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

- EDP Produção EM — Engenharia e Manutenção, S. A. — Alteração 4351
— Banco de Portugal — Alteração 4362

II — Identificação:

- EDP Produção EM — Engenharia e Manutenção, S. A. 4369
— Caixa Geral de Depósitos 4369
— Caixa Geral de Depósitos (Subcomissões) 4370
— Fundação de Dois Portos, S. A. 4371
— Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Ind. Naval (CCCTIN) 4372

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

I — Convocatórias:

- Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, S. A. 4372
— BAMISO — Produção e Serviços Energéticos, S. A. 4373

II — Eleição de representantes:

- United Biscuits, Portugal, S. A. 4373
— Hospital de São Teotónio, S. A. — Viseu 4373

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

- Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 12 de Julho de 2005 4375



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

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a APCOR — Assoc. Portuguesa de Cortiça e outra e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril).

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

A associação sindical requereu a extensão da convenção referida a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com as profissões e categorias profissionais nela previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

O aludido CCT actualiza a tabela salarial e outras prestações pecuniárias.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apura-

das pelo quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais dos IRCT publicados em 2003.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, excluídos os praticantes e aprendizes, são cerca de 7889, dos quais 42,64% auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que mais de 10% auferem retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 6,8%.

É nos escalões com diferenciações até 2,8% e mais de 6,8% que se situa a maioria dos casos de não cumprimento (84,27%).

Esses trabalhadores encontram-se distribuídos por vários escalões de dimensão, sendo, todavia, mais expressivos nas empresas que empregam até 10 e de 21 a 50 trabalhadores. É nessas empresas que se encontra o maior número de profissionais com remunerações praticadas inferiores às convencionais (47,09%).

A convenção actualiza outras prestações pecuniárias, como o abono por falhas em 2,6%; subsídio de refeição em 5%, e subsídio de refeição para motoristas e ajudantes de motoristas entre 2,6% e 2,8%.

Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações, porque estas prestações foram objecto de extensão anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições previstas no anexo III para os grupos XIX e XX e as relativas a aprendizes corticeiros, aprendizes metalúrgicos e a praticantes para as cate-

gorias sem aprendizagem, de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor.

No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

São, ainda, excluídas da presente extensão:

- a) As cláusulas 5.^a, alínea a), 6.^a, D e M, e 14.^a, A, n.º 1, D, n.º 1, alínea a), e H, n.º 1, por estabelecerem uma idade mínima de admissão inferior à prevista no artigo 55.º, n.º 2, do Código do Trabalho;
- b) A cláusula 20.^a, alíneas a) e c): a alínea a), por limitar a duração da protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o que contraria o artigo 49.º do Código do Trabalho. O regime legal não prevê somente a gravidez, mas também o puerpério e a lactação. Corresponde essa norma à transposição do artigo 6.º da Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. Deste modo, o regime legal opõe-se ao seu afastamento pelas disposições da convenção porquanto estas não asseguram o respeito do regime da directiva. A alínea c), por limitar à mãe o direito a dispensa para aleitação, contrariando o artigo 39.º, n.º 3, do Código do Trabalho, que prevê, no caso de não haver lugar a amamentação, que a mãe ou o pai tenham direito a dispensa para aleitação, por decisão conjunta;
- c) A cláusula 22.^a, n.ºs 1 e 3, por contrariarem os artigos 148.º, 149.º e 151.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- d) A cláusula 25.^a, n.ºs 1, 2, 4 e 5, por violarem os artigos 197.º, n.º 1, 198.º, 199.º, n.ºs 1, 2 e 3, e 200.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho;
- e) A cláusula 33.^a, n.º 1, por contrariar o disposto no n.º 4 do artigo 153.º do Código do Trabalho;
- f) A cláusula 37.^a, n.º 1, por violar o regime do artigo 210.º do Código do Trabalho;
- g) A cláusula 40.^a, n.º 3, por se afastar do regime previsto no artigo 212.º, n.ºs 2 e 4, do Código do Trabalho;
- h) A cláusula 49.^a, n.º 1, por se afastar da noção de falta constante do artigo 224.º, n.º 1, do Código do Trabalho;
- i) A cláusula 50.^a, n.º 2, por estabelecer tipos e duração de faltas diferentes do previsto no n.º 2 do artigo 225.º do Código do Trabalho, atento o regime previsto no artigo 226.º;
- j) A cláusula 52.^a-A, n.º 2, por violar o disposto no artigo 232.º do Código do Trabalho;
- k) A cláusula 57.^a, por divergir da regra prevista no artigo 395.º do Código do Trabalho;
- l) A cláusula 62.^a, por se afastar do regime dos artigos 437.º a 439.º do Código do Trabalho;

- m) A cláusula 64.^a, por omitir as causas de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador previstas nas alíneas b) e c) do n.º 3 do artigo 441.º, atento o regime do artigo 383.º, n.º 2, do Código do Trabalho;
- n) A cláusula 67.^a, por violar o artigo 105.º, n.º 2, do Código do Trabalho;
- o) A cláusula 68.^a, por violar o disposto no artigo 390.º, n.º 3, *in fine*, atento o regime do artigo 383.º, n.º 2, do Código do Trabalho;
- p) A cláusula 76.^a-A, n.ºs 2 e 3, por a composição da comissão de segurança não respeitar o disposto no artigo 215.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- q) A cláusula 78.^a, n.º 1, por reduzir o elenco de sanções previstas no artigo 366.º do Código do Trabalho;
- r) A cláusula 84.^a («Princípio geral da actividade sindical»), por remeter para legislação revogada.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão só abrange o território do continente, a exemplo das extensões anteriores, em virtude da actividade regulada não existir nas Regiões Autónomas.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector, pelo que se verificam circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2004, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições previstas no anexo III para os grupos XIX e XX e as relativas a aprendizes corticeiros, aprendizes metalúrgicos e a praticantes para as categorias sem aprendizagem, de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amo-

lador e apontador são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor.

No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima garantida resultante da redução seja inferior àquela.

3 — São excluídas da extensão as cláusulas 5.^a, alínea a), 6.^a, D e M, 14.^a, A, n.º 1, D, n.º 1, alínea a), e H, n.º 1, 20.^a, alíneas a) e c), 22.^a, n.ºs 1 e 3, 25.^a, n.ºs 1, 2, 4 e 5, 33.^a, n.º 1, 37.^a, n.º 1, 40.^a, n.º 3, 49.^a, n.º 1, 50.^a, n.º 2, 52.^a-A, n.º 2, 57.^a, 62.^a, 64.^a, 67.^a, 68.^a, 76.^a-A, n.ºs 2 e 3, 78.^a, n.º 1, e 84.^a

2.º

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 15 de Julho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e Urbanos.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 15 de Julho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empre-

gadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que exerçam a actividade de aluguer de transportes ligeiros (táxis e letra A).

2 — As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço da categoria profissional nele prevista não representados pela associação sindical outorgante.

3 — A convenção actualiza a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2003.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão do residual ou ignorado, são cerca de 2536, dos quais 2054 (81,18%) auferem retribuições inferiores à da convenção, sendo que 1320 (56,03%) têm retribuições inferiores entre 3,3% e 5,3% e 599 (25,42%) têm retribuições inferiores em mais de 7,3% às convencionais.

Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, as prestações pecuniárias devidas em caso de deslocação em 3,3% e 4,8%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque estas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

4 — A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos.

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

1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FES-

TRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2004, são estendidas, no continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de aluguer de transportes ligeiros (táxis e letra A) e trabalhadores ao seu serviço da profissão nele prevista;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que prossigam a mesma actividade filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço da profissão prevista na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2.º

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICCOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga as empresas cuja actividade se integre no âmbito das indústrias da fileira de madeira, que agrupa os seguintes sectores:

Corte, abate e serração de madeiras — CAE 20101 e 20102;

Painéis de madeira — CAE 20201, 20202 e 20203; Carpintaria e outros produtos de madeira — CAE 20301, 20302, 20400, 20511, 20512, 20521 e 29522;

Mobiliário — CAE 36110, 36120, 36130, 36141, 36142, 36143 e 36150;

Importação e exportação de madeiras — CAE 51130 e 51531;

que estejam filiadas nas associações empresariais subscritoras e os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT não é aplicável à indústria de tanoaria nem aos subsectores de formas e saltos de madeira para calçado e vassouraria, pincelaria e escovaria, para os quais existe regulamentação colectiva de trabalho específica, nem à Região Autónoma da Madeira, onde existe regulamentação colectiva de trabalho específica para a indústria de madeira.

3 — Os valores constantes das cláusulas 39.ª, 40.ª e 46.ª, bem como os montantes das tabelas salariais identificadas no anexo I, não se aplicam às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras.

4 — Às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras aplicam-se os valores das tabelas salariais constantes do anexo I-A e, bem assim, os valores identificados nas cláusulas 39.ª-A, 40.ª-A e 46.ª-A do presente CCT.

5 — Para cumprimento das disposições legais em vigor, serão abrangidos pela presente convenção 60 000 trabalhadores e 6000 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia deste CCT pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada dirigida à outra parte através de carta registada com aviso de recepção, devendo a entidade destinatária responder nos 30 dias subsequentes à data da recepção.

7 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

8 — A resposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto de negociação.

9 — A falta de resposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais, grupos e classes

1 — Em anexo são definidas as categorias profissionais com a indicação das funções que as caracterizam, grupos e respectivas tabelas salariais.

2 — A atribuição das categorias profissionais aos trabalhadores é feita pelas entidades patronais de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas, cabendo aos trabalhadores que se considerem lesados o direito de pedir a intervenção sindical, a qual se consubstanciará no fornecimento pela empresa, aos sindicatos respectivos, dos elementos necessários para avaliar correctamente a situação.

3 — É vedado às entidades patronais atribuir às categorias designações diferentes das previstas neste contrato.

Cláusula 4.^a

Condições e regras de admissão

1 — Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

2 — A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3 — A escolaridade mínima referida no número anterior não será exigível nos casos seguintes.

4 — Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas.

5 — Aos trabalhadores detentores já de uma idade relativamente à qual a lei os desobriga de possuírem a escolaridade mínima obrigatória.

6 — Os trabalhadores que ingressam em profissões do comércio com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados como ajudantes de técnicos de vendas.

7 — Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão de fogueiros.

8 — Os postos de trabalho vagos nas empresas, sempre que possível, deverão ser preenchidos pelos trabalhadores do escalão imediatamente inferior, desde que reúnam as condições indispensáveis ao desempenho da respectiva função.

Cláusula 5.^a

Outras condições de admissão

Com a celebração do contrato de trabalho, as empresas entregarão obrigatoriamente a cada trabalhador documento autenticado do qual constem a categoria profissional, o vencimento, o horário, o local de trabalho e as demais condições acordadas.

Cláusula 6.^a

A) Exames e inspecções médicas

1 — As empresas estão obrigadas a organizar as actividades de segurança/higiene/saúde por forma a evitar e prevenir a ocorrência de riscos profissionais e a promover a saúde dos trabalhadores que estão ao seu serviço.

2 — As empresas, no prazo máximo de 20 dias após a admissão do trabalhador, devem realizar um exame médico a fim de verificar a aptidão do mesmo para o exercício da actividade para a qual foi contratado.

3 — As empresas, por forma que possam verificar o estado de saúde dos seus trabalhadores e se o desenvolvimento físico e mental dos mesmos não é prejudicado pelo exercício da actividade na empresa, deverão proceder ao seguinte.

4 — Anualmente, realizar exames médicos a todos os trabalhadores com idade inferior a 20 e superior a 50 anos de idade.

5 — Para os demais trabalhadores, estes exames efectuar-se-ão de dois em dois anos.

6 — Os resultados dos exames médicos referidos no número anterior constarão de ficha de modelo aprovado, registados e assinados pelo médico e guardados em condições de sigilo.

B) Medidas de protecção e segurança

1 — A entidade patronal deverá providenciar para que a execução dos trabalhos decorra em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser analisadas, tendo em vista a introdução de medidas correctivas por forma a otimizar os índices de segurança.

2 — As medidas de segurança adoptadas deverão privilegiar a protecção colectiva e responder adequadamente aos riscos específicos que ocorram nas diferentes fases de execução de tarefas.

3 — Nas situações de emergência, perigo iminente ou impossibilidade técnica que não permitam a adopção de medidas de protecção colectiva deverão ser fornecidos equipamentos de protecção individual.

4 — O estado de conservação e operacionalidade das protecções e dos sistemas de segurança deverão ser inspeccionados regular e periodicamente.

C) Higiene e segurança no trabalho

1 — As empresas estão obrigadas a observar os preceitos legais relativos a higiene e segurança nos postos de trabalho.

2 — A execução de tarefas tem de decorrer em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser avaliadas por forma que preventivamente sejam determinadas medidas correctivas e, deste modo, otimizar os índices de segurança na execução dessas mesmas tarefas.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção, do encarregado de segurança ou de quem o substitua, qualquer deficiência existente.

4 — Quando a natureza particular das funções exercidas pelo trabalhador o exija, a entidade patronal fornecerá o vestuário especial e demais equipamento adequado à execução das tarefas acometidas a esses trabalhadores.

5 — É encargo da entidade empregadora a deterioração do vestuário especial e demais equipamento, ferramenta ou utensílio por ela fornecidos ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal mas inerente à actividade prestada.

6 — A entidade patronal diligenciará no sentido de dotar os locais de trabalho das condições de higiene e segurança exigidas pela legislação em vigor, nomeadamente em termos de vestiários, chuveiros e sanitários.

7 — As empresas, nos termos da legislação em vigor, enviarão para os serviços da IGT os relatórios relativos ao cumprimento das exigências de SHST, devendo manter nas suas instalações cópias dos mesmos.

Cláusula 7.^a

Aprendizagem

1 — São admitidos como aprendizes os jovens dos 16 até aos 20 anos de idade que ingressem nas categorias que o permitam, nos termos referidos nos anexos.

2 — O período máximo de aprendizagem será de quatro anos, não podendo nunca ultrapassar a idade de 20 anos.

3 — As associações patronais e os sindicatos devem incentivar a criação e o funcionamento de centros de aprendizagem.

4 — As empresas procurarão que a aprendizagem seja acompanhada e estimulada por um profissional adulto que considerem especialmente habilitado para o efeito.

5 — Os aprendizes que no acto de admissão possuam os cursos dos centros referidos no n.º 3 ou o curso complementar de ensino técnico da respectiva actividade terão um período de aprendizagem de um ou dois anos, respectivamente.

6 — Os jovens que durante a aprendizagem concluíam os cursos do número anterior serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que tenha decorrido o período referido no mesmo número.

7 — Não poderá haver mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores do conjunto das categorias profissionais para as quais se prevê a aprendizagem.

8 — As empresas orientarão a actividade dos aprendizes, considerando como objectivo prioritário a sua valorização profissional.

Cláusula 8.^a

Antiguidade e aprendizagem

Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que teve, com a indicação das categorias profissionais em que essa aprendizagem se verificou.

Cláusula 9.^a

Exames de aprendizagem

Os aprendizes das categorias serão submetidos a exame de aproveitamento e, no caso de se concluir que não revelam aptidão, serão reclassificados.

Cláusula 10.^a

Comissão de exame

1 — As provas de aptidão ficarão a cargo de um júri constituído por três elementos: um designado pelos serviços de formação profissional, que presidirá, sendo cada um dos outros elementos designado pelas partes, não podendo nunca essa escolha recair em elementos da empresa em que o candidato presta serviço.

2 — Nos casos em que o serviço de formação profissional não possa designar elemento qualificado para o júri previsto no número anterior, será esse elemento escolhido por acordo dos elementos designados pelas partes.

Cláusula 11.^a

Tirocínio

A) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para oficial de qualquer categoria profissional.

2 — A idade mínima dos praticantes é de 18 anos, salvo o disposto no n.º 6 da cláusula 7.^a

3 — Poderão ser admitidos como praticantes os trabalhadores com mais de 21 anos de idade que ingressem em categorias profissionais sem aprendizagem.

4 — O período de tirocínio dos praticantes é de seis meses ou de dois anos, conforme as profissões constem ou não do anexo iv, findo o qual serão promovidos a oficial, se para tal tiverem revelado aptidão ou houver vaga. Não havendo vaga, o praticante que revelou aptidão será promovido a pré-oficial, situação em que se manterá durante um período máximo de um ano, após o que será classificado como oficial.

5 — A avaliação da aptidão dos praticantes é da competência das entidades patronais. Porém, o interessado poderá recorrer para uma comissão de exame prevista na cláusula 10.^a

6 — As empresas procurarão que o tirocínio seja acompanhado por um profissional adulto que considere especialmente habilitado para o efeito.

B) Dos trabalhadores metalúrgicos

1 — Ascendem a praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem ou tenham completado 19 anos de idade.

2 — Não admitem tirocínio as seguintes categorias profissionais: entregador de ferramentas, materiais ou produtos; operador de máquinas de fabricar rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede; operário não especializado; programador de fabrico, e rebarbador.

3 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das categorias profissionais não previstas no número anterior.

4 — São admitidos directamente como praticantes os trabalhadores com menos de 21 anos de idade que possuam curso de formação técnico-profissional ou estágio devidamente certificado por centro de formação profissional.

5 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes.

6 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes.

7 — Quando cessar um contrato com o praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou, desde que requerido pelo interessado.

C) Dos trabalhadores técnicos de desenho

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de desenhador serão classificados como tirocinantes ou praticantes, conforme possuam ou não o curso técnico-profissional respectivo ou equivalente.

2 — Os praticantes devem frequentar o curso técnico-profissional e, logo que o completarem, serão promovidos a:

a) Tirocinantes do 1.º ano, caso tenham menos de dois anos de serviço efectivo;

b) Tirocinantes do 2.º ano, caso tenham dois ou mais anos de serviço efectivo.

3 — Decorridos três anos de serviço efectivo, os praticantes que não tenham entretanto completado o curso técnico-profissional ingressarão em qualquer das categorias de operador heliográfico ou arquivista técnico.

4 — O período de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findo os quais os trabalhadores serão promovidos à categoria de desenhador.

Cláusula 12.^a

Readmissão dos trabalhadores após o serviço militar obrigatório

1 — Após o cumprimento de serviço militar obrigatório, salvo impedimento devidamente justificado, o trabalhador deve, no prazo máximo de quarenta e oito horas, apresentar-se à entidade patronal, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — O trabalhador retomará o serviço em dia a indicar pela entidade patronal, de acordo com as conveniências de serviço, ressalvando-se a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo, reassumindo as suas funções na mesma categoria que possuía à data de incorporação militar.

Cláusula 13.^a

Proporcionalidade de quadros

A) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Em cada empresa, o número de profissionais de 1.^a não pode ser inferior a 50% dos profissionais de 2.^a

2 — O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

B) Dos trabalhadores metalúrgicos

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidade:

Número de trabalhadores	Classes e categorias			
	1. ^a	2. ^a	3. ^a	Praticantes
1	—	1	—	—
2	1	—	—	1
3	1	—	1	1
4	1	—	1	2
5	1	1	1	2
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	2	2	3
10	2	2	3	3

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidade.

3 — O profissional com funções de encarregado não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta alínea.

4 — As proporções estabelecidas nesta alínea podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

C) Dos trabalhadores técnicos do comércio

1 — É obrigatória a existência de, pelo menos, um director de vendas nos estabelecimentos em que, não existindo secções diferenciadas, haja oito ou mais técnicos de vendas.

2 — A percentagem de praticantes será, no máximo, de 50% do número de técnicos de vendas.

D) Dos trabalhadores de escritório

1 — Nos escritórios com mais de 20 profissionais de escritório é obrigatória a existência de um trabalhador com classificação em categoria superior a chefe de escritório.

2 — Por cada grupo de seis trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de um chefe de escritório.

3 — O número de estagiários não poderá exceder 50% do número de escriturários.

4 — Na classificação de profissionais que exerçam funções de escriturário serão observadas as proporções estabelecidas no quadro que se segue, podendo, no entanto, o número de escriturários de 1.^a e de escriturários de 2.^a ser superior aos mínimos fixados para cada uma das categorias:

Quadro base para classificação de escriturários

Categoria profissional	Número de escriturários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escriturário de 1. ^a	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Escriturário de 2. ^a	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Escriturário de 3. ^a	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Nota. — Havendo mais de 10 trabalhadores escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excedem a dezena, as promoções mínimas previstas neste contrato.

E) Dos trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas, será observado obrigatoriamente o seguinte quadro de densidade:

- O número de aprendizes não pode ser superior a 100% do número de oficiais e pré-oficiais;
- O número de pré-oficiais e de ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100% o número de oficiais;
- Nos estabelecimentos em que haja um só profissional, este terá de ser classificado no mínimo como oficial;
- Nos estabelecimentos com três ou quatro oficiais electricistas haverá um chefe de equipa; se houver laboração por turno, só haverá chefe de equipa nos turnos com três ou quatro oficiais.

Quando o número conjunto dos oficiais electricistas da empresa for igual ou superior a cinco, a classificação será de encarregado, não havendo, neste caso, chefe de equipa.

F) Dos trabalhadores da restauração

1 — Nas cantinas será obrigatório existir um encarregado de cantina, um chefe de cozinha, um ecónomo e dois cozinheiros.

2 — Nas cantinas onde se proceda também à confecção de jantares será obrigatória a existência dos elementos previstos no número anterior mais um chefe de turno.

3 — Nos refeitórios de 1.^a, quando sirvam mais de 150 refeições, com tolerância de 10%, ou quando, para o seu bom funcionamento, tal seja necessário, será obrigatório existir um encarregado de refeitório, um dispenseiro e um cozinheiro.

4 — Nos refeitórios de 2.^a será obrigatório existir um cozinheiro, que poderá eventualmente desempenhar ainda as funções de encarregado de refeitório.

G) Dos trabalhadores da construção civil

O número de oficiais de 1.^a não poderá nunca ser inferior a 50% dos oficiais de 2.^a

H) Dos trabalhadores de enfermagem

Nas empresas com quatro ou mais enfermeiros no mesmo local de trabalho, um deles será obrigatoriamente classificado como enfermeiro-coordenador.

Cláusula 14.^a

Promoção e acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria profissional ou a mudança permanente para outro serviço de natureza e hierarquia superior a que corresponda uma retribuição mais elevada, observando-se o seguinte nas promoções:

A) Dos trabalhadores técnicos de engenharia

1 — O grau I, que terá a duração de dois anos, deverá ser considerado como base de formação dos profissionais de engenharia e será desdobrado em dois (I-A e I-B), apenas diferenciados pelos vencimentos.

2 — O tempo máximo de permanência no grau I será, respectivamente, de um ano no grupo I-A e um ano no grupo I-B. No grau II, o tempo de permanência nunca deverá exceder os três anos.

3 — A definição das funções dos técnicos de engenharia a partir do n.º 2 deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade.

4 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao da responsabilidade efectivamente assumida.

5 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

B) Dos trabalhadores metalúrgicos

1 — Os profissionais de 3.^a classe que completarem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais de 2.^a classe que completarem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do previsto nos n.ºs 1 e 2, para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame profissional a efectuar no seu posto de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Os praticantes que tenham completado dois anos de tirocínio ascendem à classe de oficial de 3.^a

6 — O praticante de lubrificador, após um ano de prática, será promovido a lubrificador.

7 — O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeito de antiguidade na nova categoria atribuída.

C) Dos trabalhadores electricistas

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

a) Os aprendizes são promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem, se forem admitidos com 16 anos de idade;
- 2) Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos de idade;
- 3) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade;

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

D) De outros trabalhadores

1 — Os praticantes de armazém na data em que completarem dois anos de aprendizagem ou atinjam 18 anos de idade ascenderão automaticamente a uma das categorias superiores.

2 — Os praticantes de caixeiro na data em que completarem três anos na categoria ou atinjam 18 anos de idade ascenderão automaticamente a técnicos de vendas.

3 — Os ajudantes de técnico de vendas na data em que completarem dois anos de permanência na categoria ascenderão a técnicos de vendas.

4 — Os estagiários na data em que completarem três anos na categoria ou atinjam 21 anos ascenderão automaticamente a escriturários de 3.^a

5 — Os paquetes logo que completarem 18 anos de idade ascenderão automaticamente a estagiários ou contínuos.

6 — As promoções constantes dos números desta alínea pressupõem a existência de efectividade ao serviço.

E) Dos trabalhadores das madeiras

1 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.^a, logo que completarem quatro anos de permanência no exercício da mesma categoria profissional, poderão requerer à entidade patronal a sua promoção a oficial de 1.^a

2 — A promoção referida no número anterior está condicionada, porém, à aprovação num exame a realizar nos termos da cláusula 10.^a do presente contrato, sempre que a entidade patronal o considere necessário e respeitando o condicionalismo do n.º 1 da alínea a) da cláusula 13.^a

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador 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 ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, método de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

Cláusula 16.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e de 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;
- k) Prestar esclarecimentos sobre o respectivo processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
- l) Ministras acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores, afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;
- m) Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

Cláusula 17.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.^a;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;
- d) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- e) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Impedir os trabalhadores de exercer o direito à greve nos termos da Constituição e diplomas complementares, sempre que estes a julguem necessária para a defesa dos seus interesses de classe;
- g) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos restantes trabalhadores;
- h) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;
- i) Diminuir a retribuição e baixar a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;
- j) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- k) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender o trabalhador na sua honra e dignidade;
- m) Conduzir-se dolosa ou ilegítimamente por forma que o trabalhador rescinda o seu contrato.

Cláusula 18.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

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

3 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano completo de antiguidade.

4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do

acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

Cláusula 19.^a

Direito à actividade sindical

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

2 — A comissão sindical da empresa será constituída pelo agrupamento de todos os delegados do mesmo sindicato sempre que o seu número o justifique ou a empresa compreenda várias unidades de produção.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

4 — Os delegados dos sindicatos, titulares de direitos legalmente estabelecidos, serão eleitos e destituídos, nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

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

Cláusula 20.^a

Tempo de crédito para funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção do sindicato beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

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

3 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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

5 — Quando houver acordo entre a empresa e os delegados sindicais da mesma, o conjunto de créditos individuais referidos no n.º 1 desta cláusula poderá ser usado indistintamente pelos delegados sindicais a que se refere o número seguinte.

6 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula 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 resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 21.^a

Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais 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 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 22.^a

Reunião dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores podem reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão como tempo de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — As reuniões referidas no número anterior 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 referidos nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — 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.

Cláusula 23.^a

Reuniões com a entidade patronal

1 — A comissão sindical ou intersindical reúne com a entidade patronal sempre que qualquer das partes o solicite à outra com pré-aviso de vinte e quatro horas. A parte notificada, invocando motivos justificados, poderá sugerir a alteração do dia e hora da reunião, devendo, nesse caso, a mesma realizar-se nas quarenta e oito horas seguintes.

2 — As reuniões terão lugar normalmente fora do período normal de trabalho, mas, em casos extraordinários, poderão ter lugar durante as horas de serviço e, neste caso, sem qualquer quebra de retribuição.

3 — As reuniões efectuadas durante as horas de serviço serão consideradas no crédito de horas previsto neste contrato.

Cláusula 24.^a

Quotizações sindicais

1 — As empresas, quando solicitado, por escrito, pelo trabalhador, procederão à dedução do valor da quota sindical na retribuição, remetendo essa quantia à associação sindical em que o trabalhador está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diz respeito.

2 — O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais previsto no número anterior mantém-se em vigor enquanto o trabalhador não revogar a sua declaração.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, entende-se que a solicitação expressa não é necessária por parte do trabalhador nos casos em que, actualmente, as empresas já se encontrem a proceder ao envio desse desconto nos termos legais.

CAPÍTULO IV

Duração de trabalho

Cláusula 25.^a

Horário de trabalho

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

2 — O horário de trabalho delimita o período de trabalho diário e semanal.

3 — O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana, divididas por cinco dias, salvo para os profissionais de escritório, contínuos, porteiros de escritório, cobradores e telefonistas, para os quais o período normal de trabalho semanal é de trinta e sete horas e trinta minutos.

4 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios. A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a um período de quatro meses.

5 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, entre as 12 e as 15 horas.

6 — Compete à entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

7 — Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, este pode ser isento de horário de trabalho nos termos e condições previstos na lei.

8 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horários de trabalho têm direito a retribuição especial nos termos da lei.

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

Cláusula 27.^a

Trabalho a termo

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo deverão preencher os postos de trabalho, preferencialmente e sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2 — No entanto, as empresas poderão, sempre que o reputem necessário, admitir trabalhadores a termo.

3 — As entidades patronais devem preferir os trabalhadores admitidos a termo para o preenchimento dos seus quadros permanentes, salvo quando motivos ponderosos imponham o contrário.

4 — A admissão de trabalhador a termo obriga à celebração de contrato reduzido a escrito no qual devem ser especificadas as condições de execução do contrato.

Cláusula 28.^a

Contratos a termo

Aos trabalhadores contratados a termo aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem à entidade patronal a sua dispensa, exceptuando os casos dos deficientes, das mulheres grávidas ou com filhos de idade menor de 10 meses e ainda dos trabalhadores menores.

3 — Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais de duas horas de trabalho suplementar para além do período diário de trabalho, até ao máximo de duzentas horas anuais.

4 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de cinquenta horas de trabalho por semana, no conjunto dos períodos normal e suplementar.

5 — Os limites referidos nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.

6 — Se o trabalho suplementar ocorrer imediatamente a seguir ao período normal de trabalho e tiver duração superior a uma hora, haverá uma interrupção de dez minutos entre o termo do horário de trabalho normal e o início da prestação do trabalho suplementar.

7 — A entidade empregadora deverá comunicar a realização do trabalho suplementar com a antecedência de quarenta e oito horas, salvo nas situações de força maior ou estado de necessidade.

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A prestação do trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição na segunda hora;
- c) 100% da retribuição nas restantes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição por cada hora de trabalho efectuada.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 21 horas, a empresa fornecerá a refeição nocturna ou pagará o valor equivalente previsto na cláusula 40.^a do presente contrato.

Cláusula 31.^a

Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Quanto à organização do trabalho por turnos, aplica-se o regime legal vigente.

3 — O trabalho diurno prestado em regime de turnos rotativos implica um acréscimo de 10% sobre a remuneração normal.

4 — No regime de trabalho por turnos haverá um período mínimo diário de trinta minutos para refeição junto ao posto de trabalho. Este período é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

Cláusula 32.^a

Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de

outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — Ao trabalhador-estudante aplicar-se-á o regime legal vigente.

CAPÍTULO V

Remunerações, retribuições e subsídios

Cláusula 33.^a

Remunerações e retribuições

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração certa mínima prevista no respectivo anexo, independentemente da parte variável que esteja a auferir.

3 — A retribuição mista definida no número anterior deverá ser considerada pela entidade patronal para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — Alterações da área de trabalho, clientela ou percentagem sobre vendas existentes só serão permitidas com acordo prévio, por escrito, do trabalhador, salvo disposição em contrário manifestada pelas partes em contrato individual. Em caso de qualquer das alterações acima referidas, a entidade patronal responsabilizar-se-á por garantir sempre um montante de retribuição nunca inferior à média auferida nos 12 meses antecedentes à data da alteração.

5 — Aos trabalhadores técnicos de vendas poderá ser atribuída uma comissão sobre o total de vendas efectuadas por si ou por seu intermédio na sua área de trabalho.

Cláusula 34.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga ao trabalhador num dos últimos três dias do mês a que respeita, em numerário, cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

2 — Para cálculo da remuneração horária será utilizada a seguinte fórmula:

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

em que:

RH — remuneração horária;

RM — remuneração mensal;

N — número de horas de trabalho normal médio semanal.

3 — O pagamento da parte da retribuição correspondente a comissões sobre vendas efectuar-se-á durante

o mês seguinte àquele em que a empresa, efectivamente, recebeu o preço da venda feita.

Cláusula 35.^a

Exercício de funções correspondentes a diferentes categorias profissionais e substituição temporária

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada desde que tenha aptidão profissional para tal e não implique modificação substancial da posição do trabalhador, devendo ser informado do tempo previsível dessa alteração por escrito.

2 — Sempre que um profissional execute funções inerentes a diferentes categorias profissionais ou classes ou ocupe o lugar de outro que receba retribuição mais elevada enquanto durar esse desempenho ou substituição, ser-lhe-á atribuída a retribuição da categoria mais elevada ou do profissional substituído.

Cláusula 36.^a

Incapacidade parcial permanente

1 — O trabalhador com incapacidade parcial permanente motivada por acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa terá direito, mediante declaração judicial da sua incapacidade, à reposição por parte da empresa da diferença entre o seu último vencimento e a pensão estabelecida.

2 — A empresa colocará o trabalhador referido no n.º 1 desta cláusula em postos de trabalho já existentes que mais se coadunem com as suas aptidões físicas e diligenciará no sentido da sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — O trabalhador que foi profissionalmente reconvertido não poderá ser prejudicado no regime de promoção e demais regalias inerentes à funções que efectivamente passe a desempenhar.

Cláusula 37.^a

Folha de pagamento

1 — No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste:

- a) Nome, categoria profissional, classe e número de inscrição na segurança social;
- b) Número de horas e de dias de trabalho normal e suplementar;
- c) Subsídio de almoço e demais prestações pecuniárias;
- d) Montante total da retribuição líquida e ilíquida, bom como os respectivos descontos.

2 — No acto do pagamento, as empresas entregarão ao trabalhador uma cópia do recibo com os elementos discriminados no número anterior, devendo o trabalhador assinar o original, dando assim quitação à empresa.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento de regulamentação colectiva têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes condições:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado ocorrido no ano a que respeita.

Cláusula 39.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 14,40 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

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

Cláusula 39.^a-A

Abono para falhas (Aglomerados/contraplacados)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou de recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 17,20 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

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

Cláusula 40.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 2,60 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 2,60.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

Cláusula 40.^a-A

Subsídio de almoço (Aglomerados/contraplacados)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 2,60 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 2,60.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Cláusula 41.^a

Definição de deslocação

1 — Deslocação é o serviço prestado fora do local habitual de trabalho.

2 — Considera-se local habitual de trabalho aquele para o qual o profissional for contratado.

Cláusula 42.^a

Deslocação com regresso diário à residência

O trabalhador que efectuar deslocações, conforme referido na cláusula anterior, desde que o tempo gasto com o trabalho e as viagens de ida e volta não seja superior em mais de duas horas ao despendido no trabalho e deslocações habituais, terá direito ao seguinte:

- a) Fornecimento ou pagamento de uma refeição diária;
- b) Fornecimento ou pagamento de transporte de ida e regresso para além do percurso habitual para o seu local de trabalho;
- c) Pagamento de horas suplementares, nos termos da cláusula 30.^a

Cláusula 43.^a

Deslocação sem regresso diário à residência

1 — O trabalhador que efectuar deslocações que impliquem que o tempo gasto com trabalho e as viagens de ida e volta seja superior em mais de duas horas ao despendido no trabalho e deslocações habituais e a empresa não lhe facultar transporte que permita o seu regresso até às 21 horas, terá direito ao seguinte:

- a) Fornecimento ou pagamento da alimentação e alojamento durante o período efectivo da deslocação;
- b) Fornecimento ou pagamento de transporte de ida e regresso;
- c) Subsídio de vencimento de 20% sobre o salário base;

d) Na hipótese de a deslocação sem regresso a casa ser superior a 15 dias consecutivos, a um dia de descanso, remunerado, a gozar durante a semana seguinte ao seu regresso, a acordar com a entidade empregadora.

2 — O trabalhador que ao serviço da empresa seja deslocado para fins de formação profissional ou suporte técnico não terá direito ao subsídio referido na alínea c) do número anterior.

Cláusula 44.^a

Doença de trabalhador deslocado

1 — Os riscos de doença profissional contraída pelos profissionais durante o período de deslocação que deixem de estar cobertos pela previdência serão suportados pela empresa.

2 — Durante o período de doença, comprovada por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá as regalias concedidas pelo presente contrato e terá direito ao pagamento da viagem de regresso se for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência necessária.

Cláusula 45.^a

Profissionais de serviço itinerante

Para efeito do disposto no presente capítulo, não serão consideradas as deslocações inerentes ao serviço itinerante dos profissionais que, predominantemente, desempenhem tarefas dessa natureza.

Cláusula 46.^a

Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes

1 — Os motoristas e os ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
- c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea a) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea d) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

- Pequeno-almoço — € 2,06;
Almoço, jantar ou ceia — € 5,85.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

Cláusula 46.^a-A

Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes (Aglomerados/contraplacados)

1 — Os motoristas e os ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
- c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea a) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea d) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 1,55;
Almoço, jantar — € 6,90;
Ceia — € 3,40.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

Cláusula 47.^a

Deslocações em viatura própria

1 — Aos trabalhadores que, em serviço e com autorização da entidade patronal, se desloquem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo valor resultante da aplicação do coeficiente 0,25 sobre o preço de 1 l de gasolina sem chumbo 95.

2 — Aos trabalhadores que se desloquem habitual e regularmente ao serviço da empresa em viatura própria, a entidade patronal suportará ainda a diferença entre o custo do seguro contra todos os riscos, de respon-

sabilidade ilimitada, incluindo passageiros transportados gratuitamente, e o custo do seguro obrigatório, salvo o caso específico de o trabalhador ter sido admitido na empresa com a condição de pôr ao serviço da entidade patronal o seu veículo, hipótese em que esta suportará na íntegra as despesas com o seguro total e ilimitado.

3 — No caso de a empresa fornecer viaturas aos trabalhadores, o seguro de responsabilidade civil abrangerá os passageiros transportados.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 48.^a

Descanso semanal e complementar

1 — Os trabalhadores têm, em regime de trabalho normal, direito ao domingo como dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso complementar.

2 — Sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham em sete dias um dia de descanso. A entidade patronal deverá fazer coincidir de sete em sete semanas o domingo como dia de descanso semanal.

3 — Sempre que possível, a empresa deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 49.^a

Feriados

1 — Os trabalhadores terão direito a todos os feriados obrigatórios previstos na lei, sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias.

2 — Têm direito, nas mesmas circunstâncias, ao feriado municipal e à terça-feira de Carnaval.

Cláusula 50.^a

Trabalho e remuneração em dia feriado, descanso semanal ou complementar

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou em dia feriado será remunerado com 100% sobre a retribuição normal.

3 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso complementar ou dia feriado têm direito a um descanso compensatório de 25%, nos termos e condições estabelecidos por lei.

Cláusula 51.^a

Férias

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

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

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 do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

6 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

7 — A duração do período de férias é aumentada, a partir de 1 de Janeiro de 2005, desde que verificado o disposto na legislação em vigor para o efeito.

8 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

9 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, devendo o gozo das férias, neste caso, ter lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação do contrato.

10 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador, devendo, na falta de acordo, a marcação e afixação do mapa de férias respeitar o disposto na legislação em vigor.

11 — Aos efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, sobre o direito a férias, aplica-se a legislação vigente.

12 — Aos efeitos da cessação do contrato de trabalho sobre o direito a férias, aplica-se a legislação em vigor.

Cláusula 52.^a

Encerramento para férias

A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa nos termos previstos na lei.

Cláusula 53.^a

Subsídio de férias

Além do disposto na cláusula 51.^a, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 54.^a

Interrupção e alteração de férias

1 — Se, depois de marcadas as férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o

adiamento ou interrupção das férias a iniciar ou 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 — Há 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, nos termos previstos na lei.

4 — Ocorrendo doença do trabalhador durante o período de férias, aplica-se o previsto na lei.

Cláusula 55.^a

Violação do direito a férias

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente às férias que deixou de gozar, que deverão obrigatoriamente ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções quando a entidade patronal incorrer na violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 57.^a

Tipo de faltas

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

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

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

4 — São consideradas faltas justificadas:

- As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos seguintes termos:

- Cinco dias consecutivos contados a partir da data do óbito ou do conhecimento deste facto por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

- 2) Dois dias consecutivos contados nos termos desta alínea por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral;
- 3) O disposto no n.º 1) aplica-se ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial;

- c) Dádiva de sangue, durante um dia;
- d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação sindical, nos termos da lei;
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As que por lei forem como tal qualificadas;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

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

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou o 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, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea d) do n.º 4 da cláusula 57.^a, salvo disposição legal em contrário;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador podem não determinar perda de retribuição, cabendo ao empregador a faculdade de definir, caso a caso, as faltas, ainda que justificadas e autorizadas, sem perda de retribuição.

4 — Nos termos previstos na alínea f) do n.º 4 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 59.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4 — As empresas colocarão à disposição dos trabalhadores impressos próprios para a comunicação das respectivas faltas a fim de a entidade patronal poder avaliar a natureza justificada ou injustificada da falta.

5 — O empregador pode, após a comunicação, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

6 — A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

7 — A doença pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

8 — No caso de a segurança social não indicar o médico no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

9 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas, considerando-se, ainda, que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

Cláusula 61.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, obrigações legais devidamente comprovadas para as quais o trabalhador não haja contribuído de algum modo e, ainda, assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato cessará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

Cláusula 62.^a

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato ao da cessação do impedimento, apresentar-se à entidade patronal para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 63.^a

Rescisão do contrato durante a suspensão

1 — A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a empresa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa, desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2 — Igualmente no decurso da suspensão, poderá o trabalhador rescindir o contrato desde que observe também o disposto na lei sobre a matéria.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 64.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 65.^a

Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, 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.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

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

4 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- 15 dias nos contratos a termo certo inferiores a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 66.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — No caso previsto na alínea a) do n.º 1 aplicam-se as disposições legais relativas à caducidade do contrato a termo certo e a termo incerto.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 67.^a

Reforma por velhice

1 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2 — O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contrato a termo resolutivo previsto na lei, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;

- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 — Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

Cláusula 68.^a

Cessação do contrato de trabalho por revogação

1 — O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo desde que observem o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes includidos e liquidados os créditos já vencidos   data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

6 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.  dia seguinte   data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita, nos termos da legislação aplicável.

Cl sula 69.^a

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador pode ocorrer, nos termos da lei, por:

- a) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (justa causa de despedimento);
- b) Despedimento colectivo;
- c) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- d) Despedimento por inadaptação.

Cl sula 70.^a

Ilicitude do despedimento

Qualquer tipo de despedimento   ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento disciplinar;

- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Cl sula 71.^a

Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A declaração de resolução deve ser feita, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis, para justificar judicialmente a rescisão, os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou das previstas neste contrato;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de seguranç a, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas   integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticados pela entidade empregadora ou seus legais representantes.

5 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

6 — A resolução do contrato com fundamento nos factos referidos no n.  4 da presente cl sula confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano completo de antiguidade.

Cl sula 72.^a

Denúncia

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato de trabalho a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso

do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses ou de 15 dias se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio anteriormente referido, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados decorrentes da inobservância do prazo de aviso prévio.

4 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

5 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência, conforme previsto na legislação em vigor.

Cláusula 73.^a

Transmissão da empresa e estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

Cláusula 74.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas na presente regulamentação, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde constem 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.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 75.^a

Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

3 — O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto no presente contrato e compete ao empregador, directamente, ou ao superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 76.^a

Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares ao trabalhador:

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

2 — As sanções 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.

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

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

5 — O produto da sanção pecuniária reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando o empregador responsável por este.

6 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da suspensão do trabalho com perda de retribuição não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social mas não está dispensada do pagamento das contribuições devidas à segurança social tanto pelo trabalhador como pelo empregador.

Cláusula 77.^a

Processo disciplinar — formalismo

1 — O procedimento disciplinar obedecerá aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos, o poder disciplinar é exercido em conformidade com as disposições gerais que estatuem sobre a matéria e com a disciplina estabelecida nas cláusulas seguintes.

Cláusula 78.^a

Limites da sanção e prescrição da infracção disciplinar

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

2 — 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.

Cláusula 79.^a

Exercício da acção disciplinar

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

2 — Para o efeito, o empregador comunicará ao trabalhador, por escrito, a descrição dos factos que lhe são imputados e, nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, comunica-lhe, ainda, a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa.

Cláusula 80.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar para despedimento

1 — Nos casos em que se verificou algum comportamento que integre o conceito legal de justa causa para despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos.

4 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências de prova requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere dilatórias ou imperinentes, devendo, neste caso, alegá-lo por escrito.

5 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso previsto no n.º 2, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

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

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como aos pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

11 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação referida no número anterior.

12 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos na legislação aplicável.

13 — Com a notificação da nota de culpa, a entidade patronal pode suspender previamente o trabalhador, sem perda de retribuição. A suspensão poderá, no entanto, ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

14 — No caso de se tratar de microempresas, o procedimento disciplinar deve obedecer ao disposto na legislação em vigor.

CAPÍTULO X

Condições particulares do trabalho

Cláusula 82.^a

Funções das mulheres e menores

As mulheres e menores exercerão na empresa as funções que lhes forem atribuídas pela entidade empregadora, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais, dentro dos limites da lei e do estabelecido neste contrato.

Cláusula 83.^a

Direitos especiais das trabalhadoras grávidas, púerperas ou lactantes

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, nos termos legais:

- a) Faltar até 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- b) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após

o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

- c) 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;
- d) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano;
- e) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;
- f) A dispensa ao trabalho referida nas alíneas c), d) e e) efectiva-se sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- g) Ser dispensada do trabalho nocturno nos termos da lei e deste contrato;
- h) Não ser despedida, salvo com justa causa e nos termos da lei, durante a gravidez e até um ano após o parto desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

2 — O direito previsto na alínea d) fica condicionado à trabalhadora apresentar, juntamente com o requerimento para exercício do direito, declaração sob compromisso de honra, na qual atesta encontrar-se a aleitar o seu filho.

Cláusula 84.^a

Direitos dos pais

Sem prejuízo do disposto na lei, o pai trabalhador tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

Cláusula 85.^a

Trabalho de menores

1 — É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 86.^a

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 87.^a

Serviços de medicina do trabalho

As empresas devem estar abrangidas por serviços de medicina do trabalho e de prevenção, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor.

Cláusula 88.^a

Prevenção e controlo do alcoolismo

1 — A entidade patronal pode impedir a venda de bebidas alcoólicas no interior das instalações fabris, bem como o consumo das mesmas, quando tal se mostre essencial para a segurança dos trabalhadores e dos equipamentos.

2 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

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

4 — Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista no referido Código.

5 — O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que iniciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

7 — Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

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

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

10 — Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo seu superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração referente a tal período.

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

12 — As partes outorgantes deste CCT, patronais e sindicais, deverão durante o ano em curso, pelas formas julgadas mais convenientes, proceder à divulgação do teor desta cláusula junto dos trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Cláusulas finais e transitórias

Cláusula 89.^a

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às constantes das normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — O trabalhador tem também o direito a recusar a obediência de ordens referentes à execução de serviços quando provenientes de superiores hierárquicos não habilitados com carteira profissional ou diploma de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electro-técnico.

3 — Sempre que, no desempenho das suas funções, o trabalhador electricista corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

Cláusula 90.^a

Condições específicas dos trabalhadores de restauração

1 — Os estabelecimentos que confeccionem refeições serão qualificados como:

Tipo A — os estabelecimentos que confeccionem diariamente mais de 300 almoços (refeição principal) — cantinas;

Tipo B — os estabelecimentos que confeccionem diariamente mais de 100 e até 300 almoços (refeição principal) — refeitórios de 1.^a;

Tipo C — os estabelecimentos que confeccionem diariamente 100 ou menos almoços (refeição principal) ou forneçam sopas ou outras refeições ligeiras — refeitórios de 2.^a

2 — Os trabalhadores cujas funções predominantemente os classificam como profissionais do sector de restauração têm sempre direito à alimentação, a qual, para todos os efeitos, será avaliada em € 4 mensais.

3 — A alimentação é constituída pelas refeições de pequeno-almoço, almoço e jantar, conforme o respectivo horário de trabalho.

4 — Quando não se forneçam as refeições a que o trabalhador tenha direito, a entidade patronal substituirá a alimentação devida pelo seu valor em dinheiro, tendo ainda, no decurso das férias, o trabalhador hoteleiro direito ao valor pecuniário das refeições que lhe são devidas, caso não queira tomá-las na empresa.

5 — O profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial tem direito a que a mesma

lhe seja fornecida em conformidade ou, se a entidade patronal o preferir, que seja paga nos termos do n.º 2.

6 — O valor da alimentação referido no n.º 2 é acrescido da retribuição que o trabalhador do sector de restauração auferir na empresa.

Cláusula 91.^a

Comissões paritárias

1 — Por cada associação patronal signatária será constituída uma comissão paritária autónoma, composta por três representantes patronais e outros tantos sindicais, com competência para interpretar as normas deste contrato e ainda criar ou extinguir categorias profissionais.

2 — As comissões elaborarão o seu regulamento.

Cláusula 92.^a

Diuturnidades

As partes signatárias consideram relevante integrar neste contrato colectivo de trabalho uma referência ao processo de extinção das diuturnidades no sector da indústria da fileira de madeira.

Assim:

O instituto diuturnidades foi gradualmente eliminado (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 1994, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002);

O texto da cláusula de extinção das diuturnidades refere que às remunerações fixadas na tabela salarial aplicável aos sectores de produção e apoio constante do presente CCT acrescerá o montante atribuído a título de diuturnidades vencidas até à presente data, enquanto o trabalhador se mantiver na mesma categoria profissional;

Da mudança da categoria profissional não poderá resultar qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente quanto ao valor da retribuição auferida até esta data, considerando-se retribuição a remuneração base acrescida da(s) diuturnidade(s) vencida(s);

A partir de 2002, o instituto diuturnidades foi definitivamente eliminado, devendo, no entanto, o conteúdo da cláusula de extinção ser respeitado nas situações aí previstas.

Cláusula 93.^a

Sucessão de regulamentação

O presente contrato colectivo, elaborado ao abrigo do disposto no artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, é considerado globalmente mais favorável do que o anterior instrumento de regulamentação colectiva vigente no sector, revogando, assim, o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002.

ANEXO I

Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2005

Funções de produção

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
I	Encarregado geral	504
II	Encarregado de secção	469,50
	Encarregado de turno	
III	Decorador	435,80
	Dourador de 1. ^a	
	Entalhador de 1. ^a	
	Escultor de 1. ^a	
	Pintor-decorador de 1. ^a	
	Restaurador-pintor de móveis antigos de 1. ^a	
IV	Dourador de 2. ^a	426,60
	Entalhador de 2. ^a	
	Escultor de 2. ^a	
	Estofador-controlador	
	Gravador de 1. ^a	
	Orçamentista	
	Pintor-decorador de 2. ^a	
	Planteador	
	Programador de máquina de CNC	
	Restaurador-pintor de móveis antigos de 2. ^a	
	Verificador-controlador de qualidade	
V	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 1. ^a	423
	Bagueteiro de 1. ^a	
	Cadeireiro de 1. ^a	
	Carpinteiro de 1. ^a	
	Embutidor de 1. ^a	
	Encolador de 1. ^a	
	Envernizador de 1. ^a	
	Estofador de 1. ^a	
	Expedidor	
	Fresador-copiador de 1. ^a	
	Gravador de 2. ^a	
	Marceneiro de 1. ^a	
	Mecânico de madeiras de 1. ^a	
	Moldureiro de 1. ^a	
	Montador de casas pré-fabricadas de 1. ^a	
	Operador de autoclave (preservação de madeiras)	
	Operador de máquina de CNC	
	Perfilador de 1. ^a	
	Pintor de 1. ^a	
	Polidor de 1. ^a	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. ^a	
	Riscador de madeiras	
	Serrador de 1. ^a	
	Torneiro de madeiras de 1. ^a	
	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 2. ^a	
	Bagueteiro de 2. ^a	
	Cadeireiro de 2. ^a	
	Cardador de pasta para enchimento de 1. ^a	
	Carpinteiro de 2. ^a	
	Condutor de empilhador, grua, tractor ou <i>dumper</i> ou porta-paletas auto	
	Cortador de tecidos e papel de 1. ^a	
	Costureiro-controlador	
	Emalhetador de 1. ^a	
	Embutidor de 2. ^a	
	Empalhador de 1. ^a	
	Encerador de móveis de 1. ^a	
	Encolador de 2. ^a	
	Envernizador de 2. ^a	
	Estofador de 2. ^a	
	Fresador-copiador de 2. ^a	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
VI	Macheador de 1. ^a	399,60
	Marceneiro de 2. ^a	
	Mecânico de madeiras de 2. ^a	
	Moldureiro de 2. ^a	
	Montador de casas pré-fabricadas de 2. ^a	
	Montador de colchões de 1. ^a	
	Operador de calibradora-lixadora de 1. ^a	
	Operador de linha automática de painéis	
	Operador de linha de serra lixadora de 1. ^a	
	Operador de máquinas de canelas e lançadeira	
	Operador de máquinas de corte plano de 1. ^a	
	Operador de máquinas de cortina (tintas e vernizes)	
	Operador de máquina de debroar colchões de 1. ^a	
	Operador de mesa de comandos	
	Operador de orladoras de 1. ^a	
	Operador de serra dupla de linha automática de 1. ^a	
	Operador de serra programável de 1. ^a	
	Perfilador de 2. ^a	
	Pintor de 2. ^a	
	Polidor de 2. ^a	
	Preparador de colas	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2. ^a	
	Respigador de 1. ^a	
	Seleccionador e medidor de madeira e placas	
	Serrador de 2. ^a	
	Torneiro de madeiras de 2. ^a	
VII	Acabador de canelas e lançadeiras de 1. ^a	391,40
	Assentador de móveis (cozinha e outros)	
	Canteador de folha	
	Cardador de pasta para enchimentos de 2. ^a	
	Casqueiro de 1. ^a	
	Cesteiro de 1. ^a	
	Cortador de tecidos ou papel de 2. ^a	
	Costureiro de 1. ^a	
	Emalhetador de 2. ^a	
	Empalhador de 2. ^a	
	Encerador de móveis de 2. ^a	
	Encerador de soalhos	
	Encurvador mecânico de 1. ^a	
	Estojeiro	
	Facejador de 1. ^a	
	Guilhotinador de folha de 1. ^a	
	Lixador de 1. ^a	
	Macheador de 2. ^a	
	Marceneiro de artigos de <i>ménage</i> de 1. ^a	
	Montador de colchões de 2. ^a	
	Montador de ferragens de 1. ^a	
	Montador de móveis de 1. ^a	
	Operador de alinhadeira de 1. ^a	
	Operador de calibradora-lixadora de 2. ^a	
	Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica	
	Operador de linha de serra lixadora de 2. ^a	
	Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas	
	Operador de máquina de corte lateral de 1. ^a	
	Operador de máquina de corte plano de 2. ^a	
	Operador de máquina de debruar colchões de 2. ^a	
	Operador de máquina de fresar artigos de <i>ménage</i>	
	Operador de máquina de perfurar de 1. ^a	
	Operador de máquina de tacos ou parquetes de 1. ^a	
	Operador de máquinas de tornear madeira de 1. ^a	
	Operador de orladora de 2. ^a	
	Operador de pantógrafo de 1. ^a	
	Operador de serra dupla de linha automática de 2. ^a	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
	Operador de serra de esquadriar de 1. ^a . . . Operador de serra programável de 2. ^a . . . Operador de serra de recortes Operador de serra tico-tico de 1. ^a Pré-oficial ⁽¹⁾ Prensador de 1. ^a Preparador-classificador e separador de folha Respigador de 2. ^a	
VIII	Acabador de canelas e lançadeiras de 2. ^a Balanceiro (pesador) Caixoteiro Casqueiro de 2. ^a Cesteiro de 2. ^a Costureiro de 2. ^a Embalador Encurvador mecânico de 2. ^a Escolhedor ou seleccionador de parquetes Facejador de 2. ^a Formulador de parquetes Ferrador de urnas funerárias Guilhotinador de folha de 2. ^a Lixador de 2. ^a Marceneiro de artigos de <i>ménage</i> de 2. ^a . . . Montador de cadeiras Montador de estofos Montador de ferragens de 2. ^a Montador de móveis de 2. ^a Motosserrista Movimentador de cubas ou estufas Movimentador de vagonas Operador de abicadora Operador de alinhadeira de 2. ^a Operador de armazém do secador de folha Operador de bobinagem de folhas Operador de calibradora-lixadora de 2. ^a . . . Operador-centrador de toros Operador de cutelo Operador de diferencial eléctrico Operador de máquina de acolchoar Operador de máquina de corte lateral de 2. ^a Operador de máquina de formular parquetes Operador de máquina de juntar ou secar e preparador de folha Operador de máquina de perfurar de 2. ^a Operador de máquina de pirogravura Operador de máquina de tacos ou parquetes de 2. ^a Operador de máquina de tornear madeira de 2. ^a Operador de máquina de triturar madeira Operador de pantógrafo de 2. ^a Operador de serra de esquadriar de 2. ^a . . . Operador de serra tico-tico de 2. ^a Operador de restadeira Prensador de 2. ^a Traçador de toros	388,10
IX	Abastecedor de prensa Alimentador de linha automática de painéis e portas Alimentador de máquina de tacos ou parquetes Descascador de toros Encastelador-enfardador Enchedor de colchões e almofadas Grampeador-precitador Lustrador Manobrador de porta-paletas Moldador de embalagem Operário indiferenciado Pré-oficial Seleccionador de recortes e placas	(*) 374,70

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
X	Ajudante Praticante do 2.º ano	(*) 299,76
XI	Praticante do 1.º ano	(*) 299,76
XII	Aprendizes: Do 4.º ano Do 3.º ano Do 2.º ano Do 1.º ano	(*) 299,76

⁽¹⁾ De categorias dos níveis v e vi.

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

Funções de apoio

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
I-A	Técnico de engenharia (graus IV e V) Técnico de engenharia (grau III)	659,70
I-B	Técnico de engenharia (grau II)	623,50
II	Chefe de escritório, departamento, divisão ou serviços — ESC Chefe de vendas — COM Contabilista — ESC Desenhador-Projectista — TD Maquetista-coordenador — TD Medidor-orçamentista-coordenador — TD Programador de informática — ESC Técnico de engenharia (grau I-B) Técnico de <i>software</i> — ESC	584,90
III	Chefe de compras — COM Encarregado — CC Encarregado — EL Encarregado — MET Encarregado de armazém — COM Enfermeiro-coordenador — ENF Técnico de engenharia (grau I-A) Tesoureiro — ESC	547,30
IV	Chefe de cozinha — HOT Chefe de equipa — EL Comprador de madeira Desenhador (com mais de seis anos) — TD Encarregado de cantina — HOT Enfermeiro A — ENF Inspector de vendas — COM Medidor (com mais de seis anos) — TD . . . Medidor-orçamentista (com mais de três anos) — TD Secretário de direcção — ESC	476,20
	Afinador de máquinas de 1. ^a — MET Aplainador mecânico de 1. ^a — MET Caixa — ESC Caixeiro de 1. ^a — COM Canalizador de 1. ^a — MET Carpinteiro de toscos de 1. ^a — CC Cobrador — COM Desenhador (de três e seis anos) — TD . . . Electricista (oficial) — EL Electricista de conservação industrial (oficial) — EL Enfermeiro B — ENF Escriturário de 1. ^a — ESC Estucador de 1. ^a — CC	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
V	Fiel de armazém — COM Fogoeiro de 1. ^a — FOG Fresador mecânico de 1. ^a — MET Mandrillador mecânico de 1. ^a — MET Mecânico auto de 1. ^a — MET Medidor (de três a seis anos) — TD Medidor orçamentista (até três anos) — TD Motorista de pesados — ROD Promotor de vendas — COM Serralheiro civil de 1. ^a — MET Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a — MET Serralheiro mecânico de 1. ^a — MET Soldador por electroarco ou oxí-acetileno de 1. ^a — MET Técnico de vendas — COM Torneiro mecânico de 1. ^a — MET Trolha ou pedreiro de 1. ^a — CC	461,10
VI	Afinador de máquinas de 2. ^a — MET Aplainador mecânico de 2. ^a — MET Aprovador de madeiras — COM Assentador de revestimentos e pavimentos de 1. ^a — CC Caixeiro de 2. ^a — COM Canalizador de 2. ^a — MET Carpinteiro de toscos de 2. ^a — CC Cimentador de 1. ^a — CC Cozinheiro — HOT Desenhador (até três anos) — TD Ecónomo (*) — HOT Escriturário de 2. ^a — ESC Estucador de 2. ^a — CC Fogoeiro de 2. ^a — FOG Fresador mecânico de 2. ^a — MET Funileiro-latoeiro de 1. ^a — MET Limador-alisador de 1. ^a — MET Mandrillador mecânico de 2. ^a — MET Mecânico auto de 2. ^a — MET Medidor (até três anos) — TD Motorista de ligeiros — ROD Pedreiro de 1. ^a — CC Pintor de 1. ^a — CC/MET Rebarbador de 1. ^a — MET Serralheiro civil de 2. ^a — MET Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a — MET Serralheiro mecânico de 2. ^a — MET Serrador de electroarco ou oxí-acetileno de 2. ^a — MET Torneiro mecânico de 2. ^a — MET Trolha ou pedreiro de 2. ^a — CC	420
VII	Afinador de máquinas de 3. ^a — MET Aplainador mecânico de 3. ^a — MET Arameiro de 1. ^a — MET Assentador de revestimentos e pavimentos de 2. ^a — CC Caixeiro de 3. ^a — COM Canalizador de 3. ^a — MET Cimenteiro de 2. ^a — CC Dispenseiro — HOT Escriturário de 3. ^a — ESC Fogoeiro de 3. ^a — FOG Fresador mecânico de 3. ^a — MET Funileiro-latoeiro de 2. ^a — MET Limador-alisador de 2. ^a — MET Lubrificador de 1. ^a — MET Mandrillador mecânico de 3. ^a — MET Mecânico auto de 3. ^a — MET Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 1. ^a — MET Pedreiro de 2. ^a — CC Pintor de 2. ^a — CC/MET Pré-oficial do 2. ^o ano — EL	405,10

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
	Rebarbador de 2. ^a — MET Serralheiro civil de 3. ^a — MET Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a — MET Serralheiro mecânico de 3. ^a — MET Soldador por electroarco ou oxí-acetileno de 3. ^a — MET Telefonista — ESC Torneiro mecânico de 3. ^a — MET	
VIII	Arameiro de 2. ^a — MET Chegador-ajudante ou aprendiz do 3. ^o ano — FOG Limador-alisador de 3. ^a — MET Lubrificador de 2. ^a — MET Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 2. ^a — MET Pintor de 3. ^a — CC/MET Pré-oficial do 1. ^o ano — EL Rebarbador de 3. ^a — MET	391,40
IX	Arameiro de 3. ^a — MET Empregado de refeitório ou cantina — HOT Chegador-ajudante ou aprendiz do 2. ^o ano — FOG Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas para enrolar rede de 3. ^a — MET	387,60
X	Ajudante do 2. ^o ano — EL Ajudante de motorista — GAR Chegador-ajudante ou aprendiz do 1. ^o ano — FOG Contínuo (maior de 21 anos) — ESC Empregado de limpeza — HOT Estagiário do 3. ^o ano — ESC Guarda rondante Operário indiferenciado — MET Porteiro (maior de 21 anos) servente — COM/CC Tirocinante do 2. ^o ano — TD	385,20
XI	Ajudante do 1. ^o ano — EL Caixeiro-ajudante — COM Estagiário do 2. ^o ano — ESC Contínuo (menor de 21 anos) — ESC Porteiro (menor de 21 anos) servente de limpeza — ESC Tirocinante do 2. ^o ano — TD	(*) 374,70
XII	Estagiário do 1. ^o ano — ESC Praticante do 2. ^o ano — MET Praticante do 3. ^o ano — TD	(*) 299,76
XIII	Praticante do 1. ^o ano — MET Praticante do 2. ^o ano — CC Praticante de 2. ^o ano — TD Praticante de armazém do 2. ^o ano — COM Praticante de caixeiro dos 2. ^o e 3. ^o anos — COM	(*) 299,76
XIV	Aprendiz do 2. ^o período — EL Aprendiz do 4. ^o ano — MET Estagiário — HOT Paquete de 17 anos — ESC Praticante do 1. ^o ano — CC Praticante do 1. ^o ano — TD Praticante de armazém do 1. ^o ano — COM Praticante de caixeiro do 1. ^o ano — COM	(*) 299,76
	Aprendiz do 1. ^o período — EL Aprendiz do 2. ^o ano — CC	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
XV	Aprendiz do 2.º ano — HOT Aprendiz do 3.º ano — MET Paquete de 16 anos — ESC	(*) 299,76
XVI	Aprendiz do 1.º ano — CC Aprendiz do 1.º ano — HOT Aprendiz dos 1.º e 2.º anos — MET	(*) 299,76

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

ANEXO I-A

Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2004

1 — Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos

A) Funções de produção

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
I	Chefe de fabrico Encarregado geral Técnico de fabrico	696,80
II	Encarregado de secção Encarregado de turno	618,20
III	Subencarregado de secção Subencarregado de turno	563,60
IV	Agente de planeamento e controlo Operador de nível I Orçamentista Verificador ou controlador de qualidade	536,10
V	Carpinteiro em geral de 1.ª Desenrolador de 1.ª Encolador de 1.ª (contraplacados) Encolador-formador de 1.ª Guilhotinador de folha de 1.ª Operador do nível 2 Prensador de 1.ª Preparador de colas-encolador Preparador de lâminas e ferramentas de 1.ª Recepcionista de material de 1.ª Serrador de <i>chariot</i> de 1.ª	482,70
VI	Apontador Carpinteiro em geral de 2.ª Condutor de empilhador, grua, tractor ou dumper Desenrolador de 2.ª Encolador de 1.ª (partículas) Encolador de 2.ª (contraplacados) Encolador-formador de 2.ª Formador Lamelador de 1.ª Manobrador de porta-paletes auto Operador do nível III Prensador de 2.ª Preparador de colas Preparador de folhas Preparador de lâminas e ferramentas de 2.ª Recepcionista de material de 2.ª seleccionador medidor de madeiras Serrador de <i>chariot</i> de 2.ª Serrador de portas e placas de 1.ª Serrador de serra de fita de 1.ª	445,40

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
VII	Balanceteiro (pesador) Controlador de secador de folha Encolador de 2.ª (partículas) Lamelador de 2.ª Lixador de 1.ª Pré-oficial (1) Prensador de 1.ª (folheados) Rebarbador de chapa Recepcionista de material de 3.ª Reparador de placas de 1.ª Serrador de portas e placas de 2.ª Serrador de serra circular de 1.ª Serrador de serra de fita de 2.ª	401,30
VIII	Assistente de laboração Classificador de placas Lixador de 2.ª Movimentador de cubas e estufas Prensador de 2.ª (folheados) Reparador de placas de 2.ª Serrador de serra circular de 2.ª Traçador de toros	380,50
IX	Descascador de toros Grampeador precintador Operário indiferenciado Pré-oficial (2)	(*) 374,70
X	Praticante do 2.º ano	(*) 299,76
XI	Praticante do 1.º ano	(*) 299,76
XII	Aprendiz do 4.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 1.º ano	(*) 299,76

(1) De categorias dos níveis V e VI.

(2) De categorias dos níveis VII e VIII.

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

B) Funções de apoio

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
0	Director-geral	1 481,50
1	Adjunto de administração Licenciado/bacharel do grau VI	1 214,90
2	Licenciado/bacharel do grau V	1 046,90
3	Director de serviços Licenciado/bacharel do grau IV	892,90
4	Analista de informática Chefe de escritório Chefe de departamento, divisão ou serviços Chefe de laboratório Chefe de vendas Contabilista/técnico de contas Licenciado/bacharel do grau III	803,80
5	Assistente operacional Desenhador/projectista Inspector administrativo Licenciado/bacharel do grau 2 Maquetista-coordenador	740,30

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros	Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
	Medidor-orçamentista-coordenador Programador de informática Técnico de laboratório Técnico de <i>software</i>			Torneiro mecânico de 1. ^a Vendedor	
6	Agente de métodos Assistente comercial Bacharel do grau I-B Caixeiro-encarregado Chefe de compras Chefe do movimento Chefe de secção Encarregado de armazém Encarregado (electricista, metalúrgico e construção civil) Enfermeiro-coordenador Guarda-livros Licenciado do grau I Programador mecanográfico Tesoureiro	676,60		Afinador de máquinas de 2. ^a Aplainador mecânico de 2. ^a Aprovador de madeiras Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1. ^a Assentador de revestimentos de 1. ^a Assentador de tacos ou parqués de 1. ^a Caixeiro de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Capataz Carpinteiro de toscos de 1. ^a Cimenteiro de 1. ^a Cobrador Conferente Desenhador (até três anos) Desempenador de 1. ^a Ecónomo Empregado de serviços externos Escriturário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo Estucador de 1. ^a Ferreiro ou forjador de 2. ^a (metalúrgico) Fogueiro de 2. ^a Fresador mecânico de 2. ^a Funileiro-latoeiro de 1. ^a Limador-alisador de 1. ^a Madrilador mecânico de 2. ^a Mecânico auto de 2. ^a Medidor (até três anos) Montador de material de fibrocimentos de 1. ^a Motorista (ligeiros) Operador de máquinas de balancés de 1. ^a Operador de registo de dados Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Rebarbador de 1. ^a Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	488,40
7	Bacharel do grau I-A Chefe de equipa (electricista) Comprador de pinhal Correspondente em línguas estrangeiras Desenhador (com mais de seis anos) Escriturário principal Encarregado de cantina Inspector de vendas Medidor (com mais de seis anos) Medidor-orçamentista (com mais de três anos) Planeador de informática Planificador Preparador de trabalhos Secretário de direcção Subchefe de secção Seguidor	581,10	9	Afinador de máquinas de 3. ^a Aplainador mecânico de 3. ^a Arameiro de 1. ^a Arquivista técnico (com mais de quatro anos) Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. ^a Assentador de revestimentos de 2. ^a Assentador de tacos ou parqués de 2. ^a Caixa de balcão Caixeiro de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de tosco de 2. ^a Cimenteiro de 2. ^a Controlador de informática Cozinheiro Desempenador de 2. ^a Dispenseiro Enfermeiro B Escriturário de 3. ^a Estucador de 2. ^a Ferreiro ou forjador de 3. ^a (metalúrgico) Fogueiro de 3. ^a Fresador de mecânico de 3. ^a Funileiro-latoeiro de 2. ^a Lavador-lubrificador de 1. ^a Limador-alisador de 2. ^a Lubrificador de 1. ^a	447,50
8	Afinador de máquinas de 1. ^a Agente de tráfego Aplainador mecânico de 1. ^a Caixa Caixeiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Chefe de cozinha Chefe de turno (hotelaria) Comprador de madeiras Desenhador de três a seis anos Electricista (oficial) Electricista de conservação industrial (oficial) Electromecânico Encarregado de refeitório Enfermeiro A Escriturário de 1. ^a Ferreiro ou forjador de 1. ^a (metalúrgico) Fiel de armazém Fogueiro de 1. ^a Fresador de mecânico de 1. ^a Madrilador mecânico de 1. ^a Mecânico auto de 1. ^a Medidor (de três a seis anos) Medidor-orçamentista (até três anos) Motorista de pesados Operador de computador Operador mecanográfico Programador de fabrico (com mais de um ano) Promotor de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a	523,10	10		

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
	Madrilador mecânico de 3. ^a Mecânico auto de 3. ^a Montador de material de fibrocimentos de 2. ^a Operador heliográfico (com mais de quatro anos) Operador de máquinas de balancés de 2. ^a Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 1. ^a Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Programador de fabrico (até um ano) Pré-oficial do 2. ^o ano Rebarbador de 2. ^a Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador por electroarco ou oxí-acetileno de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	
11	Arameiro de 2. ^a Arquivista técnico (até quatro anos) Chegador-ajudante ou aprendiz do 3. ^o ano Desempenador de 3. ^a Lavador-lubrificador de 2. ^a Limador-alisador de 3. ^a Lubrificador de 2. ^a Operador heliográfico (até quatro anos) ... Operador de máquinas de balancés de 3. ^a Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 2. ^a Pintor de 3. ^a Pré-oficial do 1. ^o ano Preparador de laboratório de 1. ^a Rebarbador de 3. ^a	419,20
12-A	Ajudante de motorista Arameiro de 3. ^a Cafeteiro Chegador-ajudante ou aprendiz do 2. ^o ano Controlador-caixa Copeiro Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 3. ^a Preparador de laboratório de 2. ^a	397
12-B	Empregado de balcão Entregador de ferramentas, materiais ou produtos Entregador de materiais (distribuidor) ... Lavador-lubrificador de 3. ^a Lubrificador de 3. ^a	387,60
13-A	Ajudante do 2. ^o ano electricista Chegador-ajudante ou aprendiz do 1. ^o ano Contínuo (maior de 21 anos) Estagiário do 3. ^o ano (escritório) Guarda-rondante Lavador Porteiro (maior de 21 anos) Preparador de laboratório de 3. ^a Tirocinante do 2. ^o ano	380,50
13-B	Empregado de refeitório ou cantina Operário indiferenciado (met.) Servente (CC, com.)	(*) 374,70

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
14-A	Ajudante do 1. ^o ano electricista Auxiliar de laboratório Caixeiro-ajudante Contínuo (menor de 21 anos) Estagiário do 2. ^o ano (esc.) Porteiro (menor de 21 anos) Tirocinante do 1. ^o ano	363,60
14-B	Servente de limpeza	349,50
15	Estagiário do 1. ^o ano (esc.) Praticante do 2. ^o ano (met.) Praticante do 3. ^o ano (TD)	344,20
16	Praticante do 1. ^o ano (met.) Praticante do 2. ^o ano (TD) Praticante do 2. ^o ano (CC) Praticante de armazém do 2. ^o ano Praticante de caixeiro dos 2. ^o e 3. ^o anos ...	330
17	Aprendiz do 2. ^o período (EL) Aprendiz do 4. ^o ano (met.) Estagiário (hotelaria) Paquete de 17 anos Praticante do 1. ^o ano (CC) Praticante do 1. ^o ano (TD) Praticante de armazém do 1. ^o ano Praticante de caixeiro do 1. ^o ano	(*) 299,76
18	Aprendiz do 1. ^o período (EL) Aprendiz do 2. ^o ano (CO) Aprendiz de 2. ^o ano (hotelaria) Aprendiz do 3. ^o ano (met.) Paquete de 16 anos	(*) 299,76
19	Aprendiz do 1. ^o ano (CC) Aprendiz de 1. ^o ano (hotelaria) Aprendiz dos 1. ^o e 2. ^o anos (met.)	(*) 299,76

(*) Decorrente do salário mínimo nacional.

2 — Aglomerados de fibras

A) Funções de produção

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
1	Chefe de turno	695,10
2-A	Coordenador de processo	575,30
2-B	Coordenador de processo de reserva	530,10
3	Chefe de turno de reserva Condutor de veículos ind. pesados (of. principal) Operador de máquinas do grupo A (of. principal)	501,20
	Condutor de veículos ind. ligeiros (of. principal) Condutor de veículos industriais pesados Operador de máquinas do grupo A: Operador de câmaras Operador do desfibrador Operador de linha de calibragem e lixagem	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
4	Operador de linha de formação e prensagem Operador da máquina de formação Operador de descascador-destroçadeira Operador de linha de pintura Operador de linha de preparação de linha de fibras Operador de prensa Operador de serras e calibradoras ... Operador de serras principais Operador de máquinas do grupo B (of. principal) Verificador-controlador de qualidade	484,90
5-A	Condutor de veículos industriais ligeiros Operador de máquinas do grupo B: Operador de destroçadeira Operador do sistema carregador de vagonas Operador de linha de emassamento Operador de reserva Operador de serra automática Operador do descarregador da prensa	443,40
5-B	Operador de máquinas do grupo C (of. principal)	428,80
5-C	Operador de máquinas do grupo C: Operador de <i>charriot</i> Operador de máquina de cortina ... Operador de serra de fita	414,60
5-D	Operador de máquinas do grupo D (of. principal)	410,30
5-E	Ajudante de operador de prensa Lavador de redes e pratos Operador de máquinas do grupo D: Operador de máquina perfuradora Operador de serra de portas Operador de serras de recortes Operador de silos Operador de tratamento de águas Operador de reserva Operador de carregador de vagonas	385,80
6	Ajudante de postos diversos Classificador de placas Praticante	(*) 374,70
7	Aprendiz	(*) 299,76

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

B) Funções de apoio

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
I-A	Director-geral	1 476,80
I-B	Director de departamento	1 331,20
I-C	Director de serviços	1 159,60

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
II-A	Chefe de serviços I Controlador de gestão Técnico I	1 045,20
II-B	Chefe de serviços II Técnico II	916,10
III-A	Chefe de secção I Desenhador-projectista I Programador de informática I: Programador de aplicações Programador de <i>software</i> Programador de exploração Técnico III	739,10
III-B	Chefe de secção II Desenhador-projectista II Encarregado de armazém de diversos ... Encarregado de carpintaria e serração ... Encarregado de refeitório, bar e economato Programador de informática II: Programador de aplicações Programador de <i>software</i> Programador de exploração Técnico IV Técnico de instrumentação	673,10
III-C	Subchefe de secção	644,20
IV-A	Assistente comercial (principal) Caixa (of. principal) Chefe de grupo Comprador de pinhal Correspondente em línguas estrangeiras ... Enc. armazém de placas e acabamentos ... Enc. armazém e preparação de madeiras ... Encarregado de serração Escriturário (of. principal) Preparador auxiliar de trabalho Secretário de direcção Vendedor (of. principal) Tesoureiro (of. principal)	580,80
IV-B	Analista (of. principal) Electricista (of. principal) Instrumentista Metalúrgico (of. principal)	537,50
V-A	Assistente comercial de 1. ^a Caixa Comprador de madeiras Escriturário de 1. ^a Programador da conservação Telefonista PPCA-recepcionista de 1. ^a ... Tesoureiro Vendedor (mais de um ano)	522,80
V-B	Analista de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Carpinteiro (of. principal) Cozinheiro (of. principal) Electricista de 1. ^a Fiel de armazém (of. principal) Fiel de armazém de sobressalentes Fogoeiro (of. principal) Mecânico auto de 1. ^a Mecânico de instrumentos de 1. ^a Pedreiro (of. principal) Pintor (of. principal)	501,80

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
	Pintor auto de 1. ^a Polidor de 1. ^a Programador de fabrico Serralheiro de 1. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	
VI-A	Assistente comercial de 2. ^a Escriturário de 2. ^a Motorista de pesados Telefonista de 1. ^a Telefonista PPCA-recepcionista de 2. ^a .. Vendedor (menos de um ano)	487,60
VI-B	Ajudante de fiel de armazém de sobressalentes Analista de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de 1. ^a Electricista de 2. ^a Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Lubrificador (of. principal) Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de instrumentos de 2. ^a Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Pintor auto de 2. ^a Polidor de 2. ^a Serralheiro de 2. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	472,60
VI-C	Apontador Balanço (of. principal) Capataz de exploração Cozinheiro de 1. ^a Lubrificador de 1. ^a	442,90
VII-A	Assistente comercial de 3. ^a Balanço Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de 2. ^a Cortador ou serrador de materiais Electricista de 3. ^a Empregado de arquivo Entregador de ferramentas de 1. ^a Escriturário de 3. ^a Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de instrumentos de 3. ^a Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Pintor auto de 3. ^a Polidor de 3. ^a Serralheiro de 3. ^a Soldador de 3. ^a Telefonista de 2. ^a Telefonista PPCA-recepcionista de 3. ^a .. Torneiro mecânico de 3. ^a	427,10
VII-B	Analista de 3. ^a	411,90
VII-C	Caixeiro Carpinteiro de 3. ^a Lubrificador de 2. ^a Motorista de ligeiros	397,50
VIII	Contínuo Entregador de ferramentas de 2. ^a Estagiário do 2. ^o ano Lubrificador de 3. ^a Preparador de laboratório	382

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
IX	Ajudante de fogoeiro Caixoteiro (estrados) Cozinheiro de 2. ^a Embalador Empregado de balcão Guarda Telefonista de 3. ^a Verificador	381
X	Cozinheiro de 3. ^a Estagiário do 1. ^o ano Guarda de balneário Indiferenciado	(*) 374,70
XI	Auxiliar de serviços Preparador de cozinha	(*) 299,76
XII-A	Aprendiz de 17 anos Paquete de 17 anos	(*) 299,76
XII-B	Paquete de 16 anos	(*) 299,76

(*) Decorrente do salário mínimo.

ANEXO II

Definição de funções

A) Sector de produção

Abastecedor de prensa. — É o trabalhador que, predominantemente, introduz sistematicamente composições de folheados no carregador da prensa.

Acabador de canelas e lançadeiras. — É o trabalhador que, predominantemente, enverniza, lixa manual ou mecanicamente e monta ferragens nas caneleiras e lançadeiras.

Acabador de móveis e outros produtos de macieira. — É o trabalhador que, predominantemente, executa os acabamentos em móveis ou outros produtos de macieira, lixando, envernizando, utilizando para o efeito ferramentas manuais ou mecânicas, localizando e reparando pequenas deficiências de fabrico, podendo ainda colocar as ferragens. Categorias aqui englobadas:

- Acabador de jogos e brinquedos;
- Acabador de móveis;
- Acabador de peças de madeira para armas;
- Acabador de talha de pantógrafo.

Alimentador de linha automática de painéis ou portas. — É o trabalhador que, predominantemente, executa funções em linhas automáticas de fabricação ou acabamentos de portas ou painéis, alimentando e ou descarregando as respectivas linhas.

Alimentador de máquina de parquetes ou tacos. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à alimentação ou descarga de uma máquina ou conjunto de máquinas para o fabrico ou formulação de parquetes ou tacos.

Assentador de móveis. — É o trabalhador que, predominantemente, monta e assenta no local de fixação todos os elementos respeitantes a móveis.

Bagueteiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e repara cercaduras moldadas (*baguettes*) para caixilhos, utilizando materiais, tais como, madeira, gesso, cré, grude, resinas e outros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, prepara e aplica os materiais necessários ao acabamento das molduras.

Balanceiro (pesador). — É o trabalhador que, predominantemente, faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

Cadeireiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e monta cadeiras, incluindo, entre outras, as de estilo clássico, tais como Renascença, D. Maria, Luís XV, Luís XVI. Categoria aqui englobada:

Cadeireiro de estilo clássico.

Caixoteiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica diversos tipos de embalagem, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes, ligando-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas.

Canteador de folha. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma canteadora destinada a esquadriar lotes de folhas de madeira.

Cardador de pasta para enchimento. — É o trabalhador que, predominantemente, alimenta a máquina de cardar e opera com a mesma.

Carpinteiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas e outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos e outras especificações técnicas, incluindo os trabalhos de acabamento. Engloba as seguintes categorias:

Carpinteiro de carroçarias para carros;
Carpinteiro de coronhas;
Carpinteiro de estores;
Carpinteiro de moldes ou modelos.

Casqueiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e ou monta cascos (armações de madeiras destinadas a serem revestidas pelo estofador), trabalhando a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; executa trabalhos como serrar, aplainar, respigar, envaziar, aparafusar, pregar, colar e montar as ferragens necessárias.

Cesteiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa vários trabalhos de verga, utiliza materiais como cana, vime, bambu, verga ou madeira.

Condutor de empilhador, grua, tractor, «dumper» ou porta-paletas auto. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra, movimentação e conduz as viaturas, sendo responsável pela limpeza, lubrificação e verificação dos níveis de óleo, água e demais elementos necessários ao bom funcionamento dessas viaturas. Categorias englobadas:

Condutor de empilhador, grua, tractor *dumper*;
Manobrador de porta-paletas auto.

Cortador de tecidos ou papel. — É o trabalhador que, predominantemente, corta, manual ou mecanicamente, tecidos ou outros materiais para estofos, bem assim folhas de papel próprias para solidizar os elementos do parquet-mosaico, assim como tecidos e outros materiais para estofos e colchões. Categorias englobadas:

Cortador de papel;
Cortador de tecidos para colchões;
Cortador de tecidos.

Costureiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa, manualmente ou com recurso a equipamentos mecânicos, tarefas de corte e costura de tecidos para os mais diversos fins, nomeadamente estofos, cortinas e estojos, cabendo-lhe inspeccionar o produto confeccionado. Categorias englobadas:

Costureiro de decoração;
Costureiro de estofos;
Costureiro de estojeiro;
Costureiro de urnas funerárias.

Costureiro-controlador. — É o trabalhador que executa, manual ou mecanicamente, todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

Decorador. — É o trabalhador que concebe e define os arranjos decorativos, podendo tirar medidas, cortar materiais e colocar todos os tipos de elementos de decoração.

Descascador de toros. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando máquinas ou ferramentas manuais ou mecânicas, tira a casca aos toros.

Dourador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa o trabalho de aplicação de folhas de ouro em arte sacra, móveis e outras peças, competindo-lhe também a preparação das superfícies, a aplicação de mordentes e a execução de acabamentos e patinados. Categorias englobadas:

Dourador de ouro falso;
Dourador de ouro fino.

Emalhetador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de fazer machetes, tendo como funções específicas fazer rasgos na madeira — enríches (malhetes).

Embalador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição, podendo-lhe competir fazer a respectiva marcação. Categorias englobadas:

Embalador;
Embalador de parquetes.

Embutidor (marcheteiro). — É o trabalhador que, predominantemente, executa todas as operações inerentes à incrustação de motivos decorativos sobre as superfícies a ornamentar.

Empalhador. — É o trabalhador que, predominantemente, tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

Encarregado geral. — É o trabalhador que, predominantemente, desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial de acordo com a direcção fabril, elaborando relatórios.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, predominantemente, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia, sectoriais, podendo elaborar relatórios.

Encarregado de turno. — É o trabalhador que, predominantemente, dá cumprimento ao programa de fabricação determinado pelo encarregado geral ou elemento superior, controlando e coordenando o bom financiamento da linha ou linhas de produção.

Encastelador-enfardador. — É o trabalhador que, predominantemente, encastela tábuas, pranchas, tabuinhas, folhas, etc.; escolhe e procede ao enfardamento ou paleitização de peças de madeira, utilizando para a sua fixação arame, fita de aço ou plástico, ou outros elementos necessários à embalagem.

Encerador de móveis e outros produtos de madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara as superfícies de peças de mobiliário, soalhos ou painéis de madeira, manual ou mecanicamente, afagando-as, fixando-as e betumando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências, e aplica a infusão e as camadas de cera, dando-lhes lustro. Categorias englobadas:

Encerador de móveis;
Encerador de soalhos.

Enchedor de colchões e almofadas. — É o trabalhador que, predominantemente, executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lãs, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos e aplicando botões manual e mecanicamente.

Encolador. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando processos mecânicos ou manuais aplica colas sobre superfícies de madeira a ligar por colagem.

Encurvador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma prensa de dimensões reduzidas, dotada de um dispositivo de aquecimento e destinada a moldar peças de contraplacado, aglomerado de madeira ou material afim.

Entalhador. — É o trabalhador que esculpe motivos decorativos nas madeiras, em alto e baixo relevo, utilizando ferramentas manuais; trabalha, a partir da sua imaginação, modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

Envernizador. — É o trabalhador que, predominantemente, aplica verniz, manualmente ou à pistola, sobre superfícies de madeira.

Escolhedor ou seleccionador de parquetes. — É o trabalhador que, predominantemente, escolhe ou selecciona os elementos de parquetes, de acordo com determinadas especificações.

Escultor. — É o trabalhador que, predominantemente, esculpe figuras em madeira.

Estofador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa tarefas de estofagem, montagem e enchimento, capas ou guarnições pelo método de colagem, agrafagem ou outros similares. Categorias englobadas:

Estofador;
Estofador de estilo clássico.

Estofador-controlador. — É o trabalhador que executa e controla todos os trabalhos de estofagem, tais como traçar, coser, cortar ou guarnecer moldes ou medidas.

Estojeiro. — É o trabalhador que, predominantemente, confecciona estojos para acondicionar objectos, tais como instrumentos de desenho, jóias, relógios, medalhas ou faqueiros.

Expedidor. — É o trabalhador que, predominantemente, colaborando com os serviços respectivos, procede ao registo de expedição e expede produtos.

Facejador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a garlopa, com a desengrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

Formulador de parquetes. — É o trabalhador que procede à elaboração dos elementos de parquetes, segundo determinada fórmula, num tabuleiro próprio, e aplica cola e coloca as folhas de papel para solidificar os mesmos.

Forrador de urnas funerárias. — É o trabalhador que, predominantemente, executa o forramento de urnas funerárias, arcas e outros artigos, utilizando nesse trabalho tecido, papel ou outros materiais similares.

Fresador-copiador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de fresar, também conhecida por tupia vertical, que reproduz peça a peça um determinado modelo com base numa matriz.

Guilhotinador de folha. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma guilhotina que tem por finalidade destacar da folha as partes que apresentem deficiências e cortá-la em dimensões especificadas.

Grampeador ou precintador. — É o trabalhador que, predominantemente, aplica grampos, agrafos ou precintos, mecânica ou manualmente, nas junções de madeira ou de outros materiais.

Gravador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa gravuras nas peças, em couro ou madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Categoria englobada: gravador de peças de madeira para armas.

Lixador/lustrador. — É o trabalhador que, predominantemente, mecânica ou manualmente, alisa por lixamento as superfícies, coloca a peça a trabalhar sobre a mesa de máquina e regula os dispositivos desta de acordo com a espessura da obra a lixar. Executa ainda a tarefas de acabamento, dando lustro e afagando as superfícies previamente recobertas de produtos destinados a esse mesmo fim.

Macheador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina que abre simultaneamente machos e fêmeas em peças de madeira a ensamblar; toma o material prévia e adequadamente marcado e coloca-o na respectiva mesa de trabalho; monta e fixa a ferramenta de corte no porta-lâminas.

Manobrador de porta-paletas. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra, movimenta e conduz uma porta-paletas.

Marceneiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira, ou outros artigos de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

Marceneiro de artigos de «ménage» (artesanato). — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica artigos de artesanato, utilizando para tal ferramentas manuais e ou mecânicas.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que pode operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeira, tais como máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenho de furar, garlopa, desengrossadeira ou plaina de duas ou seis faces, ou que, em linhas de fabrico de móveis, opera com máquinas de moldar, cercear e fazer curvas; lixa peças planas e curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

Moldador de embalagem. — É o trabalhador que, predominantemente, executa embalagens de madeira laminada sobre um molde, seleccionando e escolhendo as peças de madeira adequadas e sem defeitos, entrelaçando-as e justapondo-as sobre o molde, unindo e fixando todas as peças componentes mediante agrafagem, colagem ou outro processo mecânico de acordo com os formatos, dimensões e especificações previamente determinados.

Moldureiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas e ou vidros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, e escolhe as *baguettes*, de acordo com as características da obra a realizar, serra em meia esquadria, segundo as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo também a pequenos retoques de acabamento.

Montador de cadeiras. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à justaposição e fixação de elementos constituintes de cadeiras.

Montador de casas pré-fabricadas. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implementação e execução integral.

Montador de colchões. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara a carcaça com o devido enchimento e coloca, fixando-o, o tecido.

Montador de estofos. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara, cola e corta, manual ou mecanicamente, espumas e cartão, assim como agrafa quaisquer materiais à estrutura do estofos.

Montador de ferragens. — É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos inerentes à montagem de ferragens em qualquer tipo de móveis, ou em urnas funerárias. Categorias englobadas:

Montador de ferragens em móveis;
Montador de ferragens em móveis de fabrico em série;
Montador de ferragens em urnas.

Montador de móveis. — É o trabalhador que, predominantemente, reúne os elementos necessários de todo ou parte de um móvel e os justapõe e fixa na posição adequada.

Moto-serrista/traçador de toros. — É o trabalhador que, nas instalações da empresa ou no exterior, predominantemente, abate as árvores, corta-lhes os ramos e secciona-as, utilizando uma moto-serra portátil ou eléctrica.

Movimentador de cubas e estufas. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e regula a temperatura das estufas para secagem ou estufagem de madeira.

Movimentador de vagonas. — É o trabalhador que, predominantemente, movimenta as vagonas à entrada e saídas das câmaras.

Operador de máquina de controlo numérico computadorizado (operador de CNC). — É o trabalhador que, predominantemente, executa funções com equipamento de CNC, dando cumprimento às ordens de serviço transmitidas, alimentando e descarregando as matérias-primas e ou placas. Tem ainda como funções a verificação do bom funcionamento do equipamento e a sua manutenção.

Operador de abicadora. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a máquina de abicar estacas de madeira e postes.

Operador de alinhadeira. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a máquina alinhadeira, procede à sua regulação e montagem de iscos e respectiva alimentação.

Operador de armazém do secador de folha. — É o trabalhador que, predominantemente, faz a chamada das bobinas de folha para o secador.

Operador de autoclave (preservação de madeiras). — É o trabalhador que, predominantemente, efectua as tarefas inerentes ao tratamento de madeiras, operando para tal com a autoclave, regulando a pressão, conduzindo as operações de selecção, de carga e descarga de madeira e controlando os resultados.

Operador de bobinagem de folhas. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à bobinagem de folha desenrolada, podendo regular a velocidade de desenrolamento, e manuseia posteriormente.

Operador de calibradora-lixadora. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma ou mais calibradoras-lixadoras em série e procede à sua alimentação e descarga, classificando o material lixado.

Operador centrador de toros. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de centrar toros e procede à sua carga e descarga.

Operador de cutelo. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma guilhotina de cutelo mecânico ou manual e procede ao alinhamento e aproveitamento da folha desenrolada.

Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma guilhotina pneumática ou eléctrica, controlando as dimensões e eliminando os defeitos dos cortes.

Operador de linha automática de painéis. — É o trabalhador que, predominantemente, em linhas automáticas de fabrico de elementos de móveis de portas, opera com máquinas combinadas ou não, de galgar, orlar, lixar e furar e procede à respectiva regulação e substituição de ferramentas de corte.

Operador de linha de serra lixadora. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla um grupo automático de acabamentos com serra lixadora.

Operador de máquinas de acolchoar. — É o trabalhador que alimenta a máquina de acolchoar e opera com a mesma, podendo efectuar os respectivos remates.

Operador de máquinas de canelas e lançadeiras. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, constrói e repara canelas e lançadeiras para a indústria têxtil.

Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com o carregador ou descarregador de vagonas e vigia o seu funcionamento e a alimentação das serras. Ajuda na movimentação das vagonas.

Operador de máquina de corte lateral. — É o trabalhador que, predominantemente, opera, regula e manobra uma máquina dotada com uma lâmina de corte lateral para tirar folhas de madeira (palhinhas) destinadas a embalagens.

Operador de máquina de corte plano. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de corte plano, horizontal ou vertical, procedendo à correcta colocação da madeira na mesma, regulando-a e controlando as especificações e a qualidade da folha.

Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes). — É o trabalhador que controla a viscosidade e gramagem da tinta ou verniz, vigiando e regulando as condições de funcionamento da cortina, linha automática ou não de acabamentos.

Operador de máquinas de debruar colchões. — É o trabalhador que, predominantemente, opera uma máquina de debruar colchões.

Operador de máquina de tacos e parquetes. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com máquina

ou conjunto de máquina de fabrico de tacos e parquetes, formulando os mesmos. Categorias englobadas:

Operador de máquina de formular parquetes;
Operador de máquina de tacos e parquetes.

Operador de máquina de fresar (artigo de «ménage»). — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando uma fresadora, procede a diversas operações no fabrico de artigo de *ménager*.

Operador de máquina de juntar ou secar folha. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de juntar folha, controlando o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores, assim como procede à alimentação e descarga do secador. Categorias englobadas:

Operador de máquina de juntar folha com ou sem guilhotina;
Operador de secador de folha.

Operador de máquina de perfurar. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla o funcionamento da máquina de perfurar, simples ou múltipla, procedendo também à sua alimentação e descarga e substituição das respectivas ferramentas.

Operador de máquina de pirogravura. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma instalação destinada a gravar motivos decorativos em peças de madeira ou outras por meio de cilindros de aço devidamente aquecidos.

Operador de máquina de torneiar madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina destinada a dar forma cilíndrica às peças de madeira que lhe são introduzidas através de um dispositivo adequado; monta os ferros rotativos e afina-os, tendo em vista o diâmetro a obter; introduz no transportador os blocos de material a trabalhar; verifica, quando necessário, as dimensões e qualidade de trabalho obtido; coloca a peça num receptáculo adequado.

Operador de máquina de triturar madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de triturar madeira e procede à sua alimentação.

Operador de mesa de comandos. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da mesa de comandos e controla o processo fabril e as máquinas que lhe estão confiadas.

Operador de orladora. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de orlar portas, tampo de mesa e outros.

Operador de pantógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de fresar e cabeças múltiplas, que produz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz modelo.

Operador de retestadeira. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com máquina de retestar tabuinhas e paletas.

Operador de serra dupla de linha automática. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com serra

dupla automática, cabendo-lhe comandar e controlar a serragem, bem como proceder a todas as operações de regulação e montagem dos alimentadores e contralizadores. Por vezes terá de efectuar pequenas operações auxiliares de alimentação.

Operador de serra de esquadriar. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e regula as serras de esquadriar e procede à alimentação, carga e descarga.

Operador de serra programável. — É o trabalhador que, predominantemente, opera, programa e controla as serras de corte na medida, procedendo às tarefas inerentes à alimentação e descarga das mesmas.

Operador de serra de recortes. — É o trabalhador que, predominantemente, opera com serra de recortes, sendo o responsável pelas medidas executadas.

Operador de serra tico-tico. — É o trabalhador que, predominantemente, com uma máquina de fazer peças de madeiras dotada de uma pequena serra que faz curtos movimentos alternativos.

Operário indiferenciado. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio nos diferentes sectores de actividade da empresa, nomeadamente acondicionando carga e descarga de bens, produtos ou matérias-primas, transporte das mesmas para os diferentes sectores da empresa; auxilia ainda em todas as demais funções exigíveis para o normal funcionamento da empresa, podendo desempenhar funções de limpeza dos locais de trabalho.

Orçamentista. — É o trabalhador que, interpretando normas e especificações, faz cálculos necessários à orçamentação e ao seu controlo.

Perfilador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com máquina de moldurar, topia ou plaina de três ou quatro faces.

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, cabendo-lhe engessar, amassar, preparar e limar os mesmos.

Pintor decorador. — É o trabalhador que, predominantemente, pela sua arte e imaginação, concebe, desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário.

Planteador. — É o trabalhador que, predominantemente, interpreta especificações e desenha o projecto e detalhes ao tamanho natural ou à escala.

Polidor. — É o trabalhador que, predominantemente, dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com um fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas, queimantes, pedra-pomes ou goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se sirva, utiliza utensílios manuais, à pistola ou mecânicos. Categorias englobadas:

Polidor manual;
Polidor mecânico e à pistola.

Prensador. — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitam, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Preparador de colas. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara as colas e as soluções a elas destinadas, controlando o respectivo processamento. Categorias englobadas:

Preparador de colas;
Preparador de colas (encolador).

Preparador-classificador e separador de folha. — É o trabalhador que, predominantemente, classifica e procede a eventuais reparações ou à secagem da folha por processos manuais ou mecânicos. Categorias englobadas:

Preparador-classificador de folha;
Preparador de folha.

Preparador de lâminas e ferramentas. — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

Programador de máquina de comando numérico computadorizado (programador de CNC). — É o trabalhador que, predominantemente, e mediante as especificações que lhe são transmitidas, programa a forma de funcionamento da CNC, elaborando todos os itens a serem executados, tendo ainda como missão o acompanhamento, controlo e verificação das tarefas de execução.

Respigador. — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de respigar.

Restaurador-pintor de móveis antigos. — É o trabalhador que, predominantemente, executa todo o trabalho de restauro, em móveis e em molduras, de pintura.

Riscador de madeira. — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando uma relação de peças, a planta ou desenho, escolhe e risca as madeiras destinadas aos serradores.

Seleccionador e medidor de madeiras e placas. — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários sectores de fabrico, executando operações de recorte e colocando as placas nos respectivos lotes.

Serrador. — É o trabalhador que, predominantemente, orienta, opera e executa tarefas nos diferentes equipamentos de serragem de toros, pranchas de madeira e ou de derivados, nomeadamente *charriot*, serra de fita, serra circular ou serra simples. Categorias englobadas:

Serrador de *charriot*;
Serrador de portas e placas;
Serrador de serra circular;
Serrador de serra de fita;
Serrador de serra simples (serrinha).

Torneiro de madeiras. — É o trabalhador que, predominantemente, imprime, com ferramentas manuais ou automáticas, a respectiva forma às superfícies de

revolução de determinadas peças, utilizando um torno para lhes transmitir movimento de rotação.

Traçador de toros. — É o trabalhador que, predominantemente, operando com máquinas de disco, serra de fita, motosserra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente traça toros dentro da empresa, eliminando-lhe os defeitos e procedendo ao seu melhor aproveitamento.

Verificador-controlador de qualidade. — É o trabalhador que, predominantemente, verifica e controla se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas ou produtos acabados; detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento.

B) Funções de apoio

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que, predominantemente, afina e prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir a eficiência no seu trabalho, podendo proceder às montagens das respectivas ferramentas.

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

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

Aplainador mecânico. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma máquina de aplainar materiais mecânicos.

Aprovador de madeiras. — É o trabalhador cuja função predominante consiste em verificar se a mercadoria recepcionada corresponde às quantidades e características exigidas.

Arameiro. — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica objectos de arame de todos os tipos, podendo montá-los de forma a obter conjuntos metálicos, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas.

Assentador de pavimentos, tacos ou parquetes e revestimentos. — É o trabalhador que, predominantemente, assenta tacos ou parquetes em pavimentos.

Caixa. — É o trabalhador que, predominantemente, tem a seu cargo as operações de caixa e regista o 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 e nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseje, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto

ou toma medidas para a sua entrega, recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado por primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Canalizador. — É o trabalhador que, predominantemente, corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro de toSCO. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador cozinheiro que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração de ementas, de acordo com o encarregado, 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; requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarinição e quantitativos a servir; cria receitas e prepara especialidades, emprata e garante, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha; propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo de consumos. Dá informação sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos ou ementas.

Chefe de compras e vendas. — É o trabalhador responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhos adjuntos às vendas, assim como a planificação e apreciação de propostas para adjudicação de equipamentos, matérias-primas e outros bens necessários à actividade normal da empresa.

Chefe de escritório, de departamento, de divisão ou de serviço. — É trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras tarefas semelhantes. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que é responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhadores adjuntos às vendas.

Chefe de equipa (electricista). — É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelo trabalho de uma equipa da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências.

Chegador. — É o trabalhador, também designado por adjunto ou aprendiz de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Cimenteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e a manipulação de vibradores.

Cobrador. — É o trabalhador que, normal e periodicamente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos; considera-se equiparado o profissional de serviço externo de outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Comprador de madeiras. — É o trabalhador que desempenha as funções de comprador de madeira necessárias para os fins a que se dedica a empresa, sendo elo de ligação entre a empresa e o produto, deslocando-se para o efeito às matas e outros locais.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa por 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 económica-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organizada 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 das contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas. Neste caso é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Contínuo. — É o trabalhador que executa todas as tarefas de apoio aos serviços internos da empresa, nomeadamente anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entregas de mensagens e objectos inerentes

ao serviço interno da empresa, entrega correspondência, executa trabalhos no sector de reprodução. Quando menor de 18 anos, é designado por paquete.

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 as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata, guarnece e confecciona os doces destinados às refeições; quando necessário, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador-projectista. — É o trabalha 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 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.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda, arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, 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 as necessidades de requisição; pode ter de efectuar compras de género de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos; ordena e executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e de aquecimento de águas.

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 e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante

requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custos, 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 for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas, responsabilizando-se por aquelas diferenças desde que o respectivo controlo seja da sua competência; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

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

Electricista de conservação industrial. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte de protecção de tensão em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as várias dependências das cantinas e refeitórios e as áreas por eles utilizadas; limpa determinadas superfícies, varrendo, retirando o pó ou lavando; recobre de cera soalhos, escadas e móveis e procede à sua lustração; remove o pó de cortinados, carpetes ou outros revestimentos batendo, escovando ou manobrando um aspirador e lava vidros ou persianas.

Empregado de refeitório ou cantina. — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes e descasca-os; alimenta o balcão do *self-service* de sopas, pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e varre e limpa o salão-restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode, eventualmente, também colocar as mesas das refeições.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom fundamento do mesmo.

Encarregado de cantina. — É o trabalhador que orienta, coordena, vigia e dirige todos os trabalhos e serviços de hotelaria, tendo como responsabilidade o bom funcionamento da cantina.

Encarregado de construção civil. — É o trabalhador que, sob a orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de trabalhadores.

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

Encarregado de metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os profissionais com actividades afins.

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do trabalhador, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença; ministra cuidados que vão complementar a acção clínica.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que na empresa orienta a actividade dos restantes profissionais de enfermagem.

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-lhe seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas e ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regulamentação das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera todos os equipamentos de escritório; para além da totalidade ou parte destas tarefas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída e as existências através de ficheiro.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tabular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustíveis.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que na fresadora executa trabalhos de fresagem de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça metálica, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flan-

dres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico ou aplicações industriais.

Guarda-rondante. — É o profissional encarregado da vigilância dos edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger e controlar as entradas e saídas.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos técnicos de vendas, demonstradores e repositores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

Limador-alisador. — É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mandrilador mecânico. — É o trabalhador que numa mandriladora executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, trabalhando por desenho ou peças modelo; incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas radiais apropriadas executam os mesmos trabalhos.

Maquetista-coordenador. — É o trabalhador que, tendo à sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, executa e orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo, tendo em conta o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maquetas a executar.

Mecânico auto. — É o trabalho que detecta as avarias mecânicas, repara, afina e monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e respectivos elementos escritos e desenhados assim como nas orientações que lhe são transmitidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra elabora *in loco* autos de medição, procurando detectar erros, omissões e incongruências de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que estabelece as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se a análise das diversas partes competentes do projecto, memória descritiva e caderno 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, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a executar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Motorista (ligeiros e pesados). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, predominantemente, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Sempre que necessário, procede também às tarefas de carga e descarga de bens, produtos ou equipamentos a transportar.

Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar arame. — É o trabalhador que, predominantemente, manobra a máquina para fabricar rede e palha-de-aço, enrolar e cortar farpas ao longo de um arame e executa molas ou esticadores com arame para vários fins.

Operário indiferenciado. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho, assim como de tarefas de auxílio e apoio a trabalhadores qualificados.

Pedreiro. — É o trabalhador que, predominantemente, executa alvarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares de acabamento.

Pintor de construção civil. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura e os trabalhos inerentes à preparação das superfícies.

Pintor metalúrgico. — 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 acabamentos sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar.

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

Praticante de armazém. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

Praticante de desenhador. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante e satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidades.

Programador de informática. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático por computador; recebe especificações e instruções, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; verifica e comprova.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, predominantemente, verifica e estuda as possibilidades de mercado, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Organiza e executa todas as tarefas inerentes a exposições, mostras e outros eventos similares, aceitando encomendas.

Rebarbador. — É o trabalhador que regulariza superfícies de peças metálicas rasadas, forjadas, estampadas e prensadas utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, com contratos, escrituras.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói 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 por serralheiros de tubo ou tubistas.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, 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 profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à desmontagem, nomeadamente, de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das matérias-primas, mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas e procede à limpeza das instalações.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade predominante consiste na limpeza das instalações.

Técnico de engenharia. — É o trabalhador que, possuindo uma formação básica de engenharia, confirmada por diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola de engenharia oficialmente reconhecida.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, transmite

encomendas ao escritório a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviços numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou com o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas e regista as chamadas.

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

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programado executa trabalhos de torneamento de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trolha. — É o trabalhador que, exclusivamente, executa alvenarias de tijolo ou blocos areados, assentamento de manilhas, tubos e outros trabalhos similares ou complementares.

ANEXO II-A

Definição de funções

1 — Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos

A) Funções de produção

Agente de planeamento e controlo. — É o trabalhador que controla a sequência operacional, tempos, quantidades e matérias-primas de acordo com a direcção fabril.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, medição, registo, selecção ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias aos sectores produtivos e elementos estatísticos resultantes da produção.

Aprendiz. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que aprende um ofício.

Assistente de laboração. — É o trabalhador que desempenha diversas tarefas de fabrico, acabamento e acondicionamento, colaborando no manuseamento dos produtos e ou prestando assistência aos operadores das máquinas do processo produtivo.

Balaceiro (pesada). — É o trabalhador que faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de banco). — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou pro-

duto afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

Chefe de fabrico. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de produção de unidade fabril de acordo com a direcção.

Classificador de placas. — É o trabalhador que recebe as placas já prontas para comercialização e as classifica segundo as características que apresentam; examina cuidadosamente as duas faces do material fabricado e apõe, na que servirá de reverso, o carimbo de identificação da empresa e da classe em que, segundo as especificações técnicas do mercado, o produto é classificado.

Condutor de empilhador, grua, tractor ou «dumper». — É o trabalhador que manobra e conduz a respectiva viatura. É também responsável pela limpeza, lubrificação, verificação dos níveis do óleo, água e demais elementos necessários ao bom funcionamento dessas viaturas.

Controlador-secador de folha. — É o trabalhador responsável pelo controlo e regulação do secador de folha, verificando ainda a secagem da mesma, podendo abastecer o secador, encastelando ou paletizando a folha produzida.

Descascador de toros. — É o trabalhador que, utilizando máquinas ou ferramentas manuais ou mecânicas, tira as cascas aos toros, podendo providenciar o abastecimento e descarga das máquinas.

Desenrolador. — É o trabalhador que opera e controla uma desenroladora de toros, procede à substituição das lâminas e controla as especificações e qualidade da folha. Pode proceder à bobinagem da folha desenrolada e providenciar o abastecimento da máquina.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial, de acordo com a direcção fabril, elaborando relatórios.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectoriais, podendo elaborar relatórios.

Encarregado de turno. — É o trabalhador que dá cumprimento ao programa de fabricação determinado pelo encarregado geral ou elemento superior, controlando e coordenando o bom funcionamento da linha ou linhas de produção.

Encolador. — É o trabalhador que regula e opera uma máquina que serve para distribuir uma película de cola sobre superfícies de madeira a ligar por colagem. No caso da indústria de aglomerados de partículas, é o profissional que opera e controla as máquinas de encolar, assim como as respectivas alimentações e descargas.

Encolador-formador. — É o trabalhador que na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitem, acumula as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Formador. — É o trabalhador que opera e controla a linha de formação (via máquinas de distribuição), assim como as respectivas alimentações e descargas.

Grampeador ou precintador. — É o trabalhador que aplica grampos, agramos ou precintos, mecânica ou manualmente, nas junções de peças de madeira e de outros materiais.

Guilhotinador de folha de madeira. — É o trabalhador que manobra uma guilhotina pneumática ou baina, tendo como finalidade destacar da folha as partes que apresentam deficiências, cortando a folha em dimensões específicas.

Lamelador. — É o trabalhador que opera com uma máquina que tem por finalidade a colocação lado a lado e ligação de várias ripas, por forma a constituir uma estrutura a ser posteriormente recoberta por folhas de madeira; põe a máquina em movimento e introduz as ripas no rolo alimentador.

Lixador. — É o trabalhador que, mecânica ou manualmente, alisa por lixamento as superfícies, coloca a peça a trabalhar sobre a mesa da máquina e regula os dispositivos desta de acordo com a espessura da obra a lixar.

Manobrador de porta-paletes auto. — É o trabalhador que manobra, movimenta e conduz uma porta-paletes auto.

Movimentador de cubas e estufas. — É o trabalhador que opera e regula a temperatura das estufas para secagem ou estufagem da madeira, auxiliando ao seu abastecimento e colaborando nas operações de limpeza das mesmas.

Operador. — É o trabalhador que opera e controla uma ou mais máquinas, vigia a respectiva alimentação e descarga, vigia o seu funcionamento e as características dos produtos, podendo ser responsável pela laboração de uma linha de fabrico.

Operário indiferenciado. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Orçamentista. — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica e experiência adequadas, interpretando normas e especificações, faz os cálculos necessários à orçamentação e ao seu controlo.

Praticante. — É o trabalhador que faz o seu tirocínio profissional.

Prensador. — É o trabalhador que opera e controla; prensa; em função das dimensões das placas, ajusta pressão e a centragem das placas à prensa. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitem,

poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

Preparador de colas. — É o trabalhador que prepara as colas e as soluções a elas destinadas, controlando o respectivo processamento.

Preparador de colas-encolador. — É o trabalhador que, na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permitem, acumula as funções de preparador de colas e encolador.

Preparador de folha. — É o trabalhador que prepara a folha, classifica-a, procedendo a eventuais reparações, seleccionando ainda qualquer tipo de folhas, segundo várias categorias, recebendo-as e procedendo a um exame das suas características, agrupando-as em lotes, quanto possível homogéneos, em conformidade com as instruções recebidas, precedendo à sua medição.

Preparador de lâminas e ferramentas. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

Rebarbador de chapa. — É o trabalhador que opera com uma máquina de rebarbar chapa como preparação para posterior folheamento.

Reparador de placas. — É o trabalhador que procede à reparação e recuperação de placas defeituosas.

Seleccionador e medidor de madeiras. — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários sectores de fabrico.

Serrador de «chariot». — É o trabalhador que orienta, regula e manobra o *chariot*, destinado a transformar toros em vigas ou tábuas, de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

Serrador de portas e placas. — É o trabalhador que opera com uma serra para efectuar os cortes necessários em portas, contraplacados e aglomerados.

Serrador de serra circular. — É o trabalhador que regula uma máquina com uma ou mais serras circulares.

Serrador de serra de fita. — É o trabalhador que manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentados.

Subencarregado de secção. — É o trabalhador que assiste o encarregado de secção no exercício das funções, podendo elaborar relatórios.

Subencarregado de turno. — É o trabalhador que assiste o encarregado de turno, podendo elaborar relatórios.

Técnico de fabrico. — É o trabalhador que desempenha funções de chefia e que, através de conhecimentos, técnicas e experiências, colabora com a direcção fabril nos estudos para execução de projectos e produção.

Traçador de toros. — É o trabalhador que, predominantemente operando com máquinas de disco, serra de

fita, mota-serra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente traça toros dentro da empresa, eliminando-lhe os defeitos e procedendo ao seu melhor aproveitamento.

Verificador ou controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica e controla se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas ou produtos acabados; detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento.

B) Funções de apoio

Adjunto de administração. — É o trabalhador que coadjuva o conselho de administração ou é responsável pela gestão de uma estrutura funcional ou operacional da empresa.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina e prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir a eficiência no seu trabalho, podendo proceder às montagens das respectivas ferramentas.

Agente de métodos. — É o trabalhador que, através de conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projectos, podendo propor a sua alteração, estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes. Define a sequência operacional, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução de um projecto.

Agente de tráfego. — É o trabalhador que controla a expedição e a recepção de mercadorias ou participa nesta função e regista as expedições e recepções efectuadas. Examina as características das mercadorias a expedir. Estuda os horários e as tarefas e resolve qual o melhor meio de transporte a utilizar. Assegura-se de que as remessas têm o endereço correcto e estão prontas para a expedição e faz registos de expedição e recepção. Ocupa-se de diversos assuntos, especialmente seguros, despachos na alfândega, levantamento de mercadorias, seu transporte e entrega. Verifica a concordância entre os desembarques e os conhecimentos, recibos e outros documentos. Anota os danos e perdas, bem como o estado da mercadoria desembarcado. Quando as suas funções não o ocupem totalmente, pode, no escritório, exercer tarefas de escriturário.

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

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias. Pode efectuar outros trabalhos compatíveis, quando não existam trabalhos específicos por razões alheias à vontade da entidade patronal, não podendo ser substituído quando em efectividade de serviço.

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos

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

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

Aplainador mecânico. — É o trabalhador que manobra uma máquina de aplainar materiais metálicos.

Aprendiz. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que aprende um ofício.

Aprovador de madeiras. — É o trabalhador cuja função predominante consiste em verificar se a mercadoria recepcionada corresponde às quantidades e características exigidas.

Arameiro. — É o trabalhador que fabrica objectos de arame de todos os tipos, podendo montá-los de forma a obter conjuntos metálicos, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas.

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.

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos. — É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de materiais de isolamento.

Assentador de revestimento. — É o trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como folheados de madeira, papel pintado, alcatifas e equiparados.

Assentador de tacos ou parquet. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta tacos ou parquet em pavimentos.

Assistente comercial. — É o trabalhador que colabora com a direcção respectiva (*marketing*, vendas, serviço de apoio ao cliente, etc.) em:

Análise e estudos de mercado;
Preparação e elaboração de orçamentos de vendas;

Organização e elaboração de informação de produtos;
Publicidade e promoção de produtos e ou serviços;
Visita e acompanhamento de clientes;
Acompanhamento de reclamações;
Qualquer outro serviço, tarefa ou função normal ao funcionamento da área respectiva.

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua caracterização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que faz a recolha de amostras e sua identificação e presta apoio à realização de ensaios, limpeza e arrumação das instalações do laboratório.

Cafeteira. — É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutos, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha; deita bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como a manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode emprar as saladas e as frutas.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e regista as operações de caixa e regista o 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 e nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que se ocupa de receber e registar as importâncias das transacções efectuadas no estabelecimento.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado por primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

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

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa cana-

lizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Capataz. — É o trabalhador que dirige um grupo de operários indiferenciados.

Carpinteiro de toscos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

Chefe de compras. — É o trabalhador responsável pelo serviço de compras, competindo-lhe estudar e apreciar propostas e preparar a adjudicação do equipamento, matérias-primas, artigos de expediente e outros necessários à actividade normal da empresa.

Chefe de cozinha. — É o trabalhador cozinheiro que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos da cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração de ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades, emprata e garante, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos ou ementas.

Chefe de equipa (electricista). — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelo trabalho de uma equipa da sua especialidade sob os ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências.

Chefe de escritório, de departamento, de divisão ou de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras tarefas semelhantes. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Chefe de laboratório. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena as actividades que lhe são propostas. Exerce no laboratório, nos limites da sua competência, funções de direcção, execução e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades segundo as orientações e fins definidos. Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admis-

são do pessoal necessários ao bom funcionamento do laboratório e executa outras tarefas semelhantes.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige, no todo ou em parte, o movimento da camionagem na empresa.

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

Chefe de turno (hotelaria). — É o trabalhador que substitui o encarregado na sua ausência e fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; dá, logo que possível, conhecimento verbal ou por escrito de qual ocorrência surgida no serviço e das medidas tomadas para a solucionar; verifica as caixas registadoras; recebe dos utentes as importâncias das refeições fornecidas e elabora os mapas respectivos; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina.

Chefe de vendas. — É o trabalhador responsável pela acção comercial do estabelecimento, dirigindo todos os trabalhos adjuntos às vendas.

Chegador. — É o trabalhador, também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Cimenteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e a manipulação de vibradores.

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

Comprador de madeiras. — É o trabalhador que tem por função dominante adquirir as madeiras necessárias para os fins a que se dedica a empresa, sendo elo de ligação entre a empresa e o produtor.

Comprador de pinhal. — É o trabalhador que desempenha as funções de comprador de árvores, deslocando-se para o efeito às matas e outros locais.

Conferente. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e saída de mercadorias.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora

o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos de idade, é designado por paquete.

Controlador-caixa (hotelaria). — É o trabalhador que controla e regista na caixa registadora, parcelarmente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe em dinheiro ou senhas; presta contas dos valores recebidos; prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc., e ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

Controlador de informática. — É o trabalhador de informática que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrada dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados de computador; certifica-se do andamento do trabalho, com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total de quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas de meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Copeiro. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida; fixa o tempo de funcionamento; coloca os utensílios a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de louça a lavar; lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados

na máquina de lavar; lava em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios de cozinha); arruma nos seus lugares próprios os utensílios lavados. Pode empratar as frutas e saladas. Pode ser encarregado da preparação de cafés, chás, sandes e torradas e de auxiliar o empregado de balcão; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação da respectiva dependência.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador cuja função é redigir cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; ler e traduzir, se necessário, o correio recebido e juntar-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estudar documentos e informações sobre a matéria em questão e receber instruções definidas com vista à resposta; redigir textos, fazer rascunhos de cartas, ditá-las ou dactilografá-las. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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 as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessários; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Desempenador. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, desempena peças ou materiais.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

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

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, 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 as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena e executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Director-geral. — É o trabalhador que assegura a direcção das estruturas e a execução das políticas da empresa. Faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básica, segundo as quais as várias actividades da empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos de objectivos. Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais. Faz executar por todos os órgãos da empresa as acções de organização e controlo que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, a actividade da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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 e preço com os discriminados nas notas de encomenda ou requisição; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escreve 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 for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas, responsabilizando-se por aquelas diferenças, desde que o respectivo controlo seja da sua competência; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

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

Electricista de conservação industrial. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de tensão em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagens e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electromecânico. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e, além disso, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos mecânicos, assumindo a responsabilidade dessa execução.

Empregado de balcão (hotelaria). — É o trabalhador que alimenta o balcão *self-service* de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc., coloca copos, talheres e guardanapos; requisita ao ecónomo ou despenseiro os víveres ou bebidas de que necessita; prepara saladas e carnes frias; recebe e confere o pão; controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e de receitas; guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

Empregado de refeitório ou cantina. — É o trabalhador que ajuda a preparar e a lavar os legumes; descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode eventualmente também colocar nas mesas as refeições.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos e executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de cantina. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros; verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina; dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Encarregado de construção civil. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

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

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os profissionais com actividades afins.

Encarregado de refeitório (de 1.^a ou 2.^a). — É o trabalhador que exerce as mesmas funções que o encarregado de cantina nos refeitórios de 1.^a ou de 2.^a

Enfermeiro. — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Enfermeiro-coordenador. — É o trabalhador que na empresa orienta a actividade dos restantes profissionais de enfermagem.

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

Entregador de materiais (distribuidor). — É o trabalhador responsável pela entrega interna e externa dos materiais.

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 as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte destas tarefas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assun-

tos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores ou clientes que obrigam a tomadas de decisão correntes.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografa papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executa outros trabalhos de escritório.

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Ferreiro ou formador. — É o trabalhador que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que assume a responsabilidade da mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída e as existências através do ficheiro.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tabular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustíveis.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que na fresadora executa trabalhos de fresagem de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico ou aplicações industriais.

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

Guarda-rondante. — É o trabalhador encarregado da vigilância dos edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger contra roubos ou incêndios. Poderá também controlar as entradas e saídas.

Inspector administrativo. — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agên-

cias, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos promotores de vendas e vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

Lavador. — É o trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço, separa as peças a lavar, segundo o seu tipo, natureza de tecidos, cor ou grau de sujidade; mergulha a roupa em água e ensaboa-a; pode trabalhar com máquinas de lavar. Por vezes é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e, acessoriamente, de as reparar.

Lavador-lubrificador. — É o trabalhador que lava e lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação, podendo ainda proceder à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Licenciado e bacharel. — Os trabalhadores que venham a ser contratados para exercerem especificamente funções correspondentes a estas habilitações académicas serão classificados em:

Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos que lhe são transmitidos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e alcance dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação;

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas sem desatender a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

- e) Actua com funções de coordenação na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Grau IV:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros do mesmo nível profissional, para o que é requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas, numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à apreciação técnica;

Grau V:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe

- são confiadas com observância dos objetivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade possíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
 - d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
- e) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

Limador-alisador. — É o trabalhador que trabalha com limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mandrilador mecânico. — É o trabalhador que, numa mandriladora, executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, trabalhando por desenho ou peças modelo; incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas radiais apropriadas executam os mesmos trabalhos.

Maquetista-coordenador. — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, tendo para o efeito bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina. Escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunem com os tipos de maquetas a executar.

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

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas fun-

ções 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, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra elabora *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor orçamentista. — É o trabalhador que estabelece 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 da suas funções, baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno 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 que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a executar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Medidor orçamentista-coordenador. — É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, tendo para o efeito de possuir um conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e métodos de execução. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração de cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete no sector de medições e orçamento.

Montador de material de fibrocimento. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente faz assentamentos de materiais de fibrocimento, seus acessórios e, eventualmente, de tubos de plástico.

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

Operador de computador. — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o, a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenro-

ladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, e efectuar a leitura dos gráficos, detectando possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;
Operador de material periférico.

Operador heliográfico. — É o trabalhador cuja função específica é trabalhar com máquina heliográfica e cortar e dobrar as cópias heliográficas.

Operador de máquinas de balancés. — É o trabalhador que manobra com máquinas de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado, molas e para enrolar rede. — É o trabalhador que manobra máquinas para fabricar rede, palha-de-aço, enrolar rede, cortar e enrolar farpas ao longo de um arame e executa molas ou esticadores com arame para vários fins.

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

Operador de registo de dados. — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos que não-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige possíveis erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador, a fim de, a partir de dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo designado, em conformidade, como operador de terminais.

Operário indiferenciado. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares de acabamento.

Pintor da construção civil. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura e trabalhos inerentes à preparação das superfícies.

Pintor metalúrgico. — 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 profissionais que procedem à pintura de automóveis.

Planeador de informática. — É o trabalhador que prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Planificador. — É o trabalhador que, a partir do estudo de um projecto global, elabora o programa da sua execução, estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades, prevendo os tempos e os meios de acção materiais e humanos requeridos.

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

Praticante de armazém. — É o trabalhador em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador em regime de aprendizagem para caixeiro.

Praticante de desenhador. — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos e operações auxiliares.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que prepara os materiais e reagentes para a realização de ensaios de pequena exigência e está encarregado da limpeza e arrumação do equipamento e instalações do laboratório. Por vezes poderá efectuar pequenas operações auxiliares de laboratório.

Preparador de trabalhos. — 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.

Programador de fabrico. — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalhos, procede à análise da distribuição de trabalhos, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram as estatísticas industriais e afins.

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

Programador mecanográfico. — É o trabalhador que estabelece os programas de execução de trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de modificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que verifica e estuda possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo ou solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e à melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Rebarbador. — É o trabalhador que regulariza superfícies de peças metálicas rasadas, soldadas, forjadas, estampadas e prensadas, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Seguidor. — É o trabalhador que, predominante e habitualmente, chefia uma equipa de oficinas da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

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 por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

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

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

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Técnico de laboratório. — É o trabalhador que possui conhecimentos técnicos e realiza ensaios laboratoriais de exigência elevada, tendo ainda a seu cuidado equipamento sofisticado, realizando o tratamento de dados, fazendo a sua interpretação, executando testes laboratoriais às matérias-primas, nas diversas etapas da produção e ao produto final.

Técnico de «software». — É o trabalhador que estuda *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 geral; estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral; pesquisa as causas de incidentes de exploração.

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 e responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas e regista as chamadas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo

a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são 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 e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Tirocinante de desenhador. — É o trabalhador que, tendo completado o tempo de permanência como praticante ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os profissionais das categorias superiores, fazendo tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torneio mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças metálicas, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trolha. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos areados, assentamento de manilhas, tubos e outros trabalhos similares ou complementares.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

2 — Aglomerados de fibras

A) Funções de produção

Ajudante de operador de prensa. — O trabalhador que limpa e ajusta as redes no prato de transporte. Colabora na operação de carga e descarga da prensa.

Ajudante de postos diversos. — O trabalhador que presta serviços em vários sectores.

Aprendiz. — O trabalhador, sem qualquer especialização profissional, que aprende um ofício.

Chefe de turno. — O trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo um programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Por delegação da respectiva chefia, é responsável por todos os sectores da fábrica fora do expediente normal.

Chefe de turno de reserva. — O trabalhador fabril que substitui o chefe de turno sempre que necessário. Quando não efectua substituição, colabora com o turno em que se encontra na execução de outras tarefas.

Classificador de placas. — O trabalhador que procede à classificação e escolha de placas à saída de qualquer instalação de transformação de placa.

Condutor de veículos industriais ligeiros. — O trabalhador que opera com tractores ou empilhadores ou que conduz veículos industriais de pequeno porte no transporte e arrumação de matérias-primas, produtos acabados ou materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação desses veículos.

Condutor de veículos industriais pesados. — O trabalhador que opera com autogrúas, retroescavadoras ou pás-carregadoras, sendo responsável pela respectiva manutenção.

Coordenador de processo. — O trabalhador que, no turno respectivo e segundo um programa estabelecido, coordena, controla e é responsável pelo processo de fabrico.

Coordenador de processo de reserva. — O trabalhador fabril que substitui o coordenador de processo sempre que necessário. Desempenha igualmente as funções incluídas na categoria de operador de máquinas do grupo A. Quando não efectua substituições, colabora com o turno em que se encontra na execução de outras tarefas.

Operador de máquinas do grupo A. — O trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas:

Operador de câmaras. — Vigia e controla o funcionamento das câmaras, sendo responsável pela movimentação das vagonas.

Operador do desfibrador. — Opera as máquinas do sector, vigiando o seu funcionamento conforme as indicações dos respectivos painéis de comando, e procede a ensaios de verificação da desfibração e refinação efectuadas.

Operador de linha de calibragem e lixagem. — Opera as máquinas de calibrar, lixar e outras incorporadas na linha, vigiando o seu funcionamento; opera e vigia todo o sistema de alimentação e controla a espessura da placa e suas características após o corte, calibragem e ou lixagem.

Operador da linha de formação e prensagem. — Opera e vigia as máquinas do sector (desde o silo de fibras até ao arrefecedor) de forma a garantir uma boa formação da manta e uma boa prensagem, actuando quer da sala de controlo, através de painéis de comando, quer das próprias máquinas.

Operador de máquina de formação. — Opera com máquinas de formação, regula a alimentação destas e controla todo o equipamento auxiliar.

Operador de descascador-destroçadeira. — Garante o abastecimento de madeira ao fabrico e o funcionamento do descascador e destroçadeira, cumprindo indicações do seu superior hierárquico, segundo programas preestabelecidos. Coordena o funcionamento das duas máquinas (descascador e destroçadeira), opera com o descascador e ou com a destroçadeira. Zela pelo funcionamento do sector alertando o seu superior hierárquico para situações anómalas, procurando sempre resolver os problemas que estejam ao seu alcance. Coordena o trabalho dos seus ajudantes.

Operador de linha de pintura. — É responsável por toda a laboração da linha. Controla a produção e movimentação de matérias-primas na linha de armazém.

Operador de linha de preparação de fibras. — Opera e vigia as máquinas do sector de forma a garantir o

seu funcionamento (da alimentação de estilha até à secação da fibra), quer a partir da sala de controlo, através de painéis de comando, quer junto das próprias máquinas.

Operador de prensa. — Opera a prensa e comanda o sector, controlando todas as operações necessárias do restante equipamento relacionado com o seu funcionamento, incluindo carga e descarga.

Operador de serras e calibradoras. — Opera com as serras e calibradoras, garantindo e vigiando o seu funcionamento e alimentação e responsabilizando-se por conseguir as medidas de corte e calibragem indicados.

Operador de serras principais. — Vigia e controla o funcionamento das serras principais, sendo o responsável pelas medidas de corte, podendo ainda superintender na serra de portas.

Operador de máquinas do grupo A. — Executa também tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção ou transformação. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas do grupo B. — O trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas.

Operador de destroçadeira. — Controla e opera a mesa de descarga, a alimentação da destroçadeira, a destroçadeira e procede à substituição das suas navalhas. Superintende no pessoal que trabalha no sector da alimentação.

Operador de sistema carregador de vagonas. — Opera com o sistema carregador de vagonas (dois carregadores em paralelo) e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação de vagonas.

Operador de linha de emassamento. — Opera e vigia o funcionamento da linha, controla e vigia as características da matéria-prima utilizada e da placa à entrada e à saída da linha.

Operador de reserva. — Opera uma máquina no impedimento do respectivo operador.

Operador de serra automática (nomeadamente multiserra e serras angulares). — Opera, programa e controla uma instalação automática de corte por medida. É o responsável pelas diversas operações necessárias ao correcto funcionamento da máquina. Controla e vigia a qualidade e rigor de corte. Participa anomalias de funcionamento e zela pelo estado de conservação e limpeza do equipamento, podendo colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador do descarregador da prensa. — No sector da prensa, opera os maquinismos ligados à descarga. Efectua a medição da espessura da placa e colabora com o operador da prensa.

Operador de máquinas do grupo B. — É também o responsável pelo equipamento e assegura a limpeza das

instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas do grupo C. — O trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas.

Operador de «chariot». — Regula e manobra o *chariot* destinado a transformar toros em vigas ou tábuas, de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

Operador de máquina de cortina. — Controla a viscosidade e gramagem de tintas e vernizes, vigiando as condições da cortina.

Operador de serra de fita. — Regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com sem alimentação.

Operador de máquinas do grupo C. — É também o responsável pelo equipamento e assegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

Operador de máquinas do grupo D. — O trabalhador que, operando com uma ou várias máquinas, simultânea ou sucessivamente, desempenha as funções seguidamente enunciadas.

Operador do descarregador de vagonas. — Opera o descarregador de vagonas e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação de vagonas.

Operador de máquina perfuradora. — Opera, vigia e procede à limpeza da máquina. É responsável pela sua alimentação e descarga.

Operador de reserva. — Opera uma máquina no impedimento do respectivo operador.

Operador de serra de portas. — Procede à alimentação, recolha e contagem de placa na serra, sendo responsável pelas medidas de corte, podendo o seu trabalho ser supervisionado pelo operador de serras principais.

Operador de silos. — Regula e vigia a alimentação da matéria-prima a silos e fabrico, operando as diferentes máquinas do sector.

Operador de serra de recortes. — Opera a serra de recortes, sendo responsável pelas medidas executadas.

Operador do carregador de vagonas. — Opera com o carregador de vagonas e vigia o seu funcionamento. Ajuda na movimentação de vagonas.

Operador de tratamento de águas. — Controla e opera os sistemas de tratamento de água, nomeadamente o doseamento de produtos químicos, recolha de amostras para análise, regeneração de filtros e limpezas.

Operador de máquinas do grupo D. — É também o responsável pelo equipamento e assegura a limpeza das instalações, podendo igualmente colaborar em trabalhos de manutenção.

Lavador de redes e pratos. — O trabalhador que procede à movimentação e lavagem de redes e pratos.

Oficial principal. — O trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissionais, desempenha predominantemente as tarefas mais exigentes da respectiva categoria.

Praticante. — O trabalhador que faz o tirocínio profissional.

B) Funções de apoio

Ajudante de fiel de armazém de sobresselentes. — É o trabalhador que auxilia o fiel de armazém de sobresselentes e o substitui sempre que necessário.

Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, líquido ou sólido, e do tratamento de águas para os geradores de vapor e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos e outros tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Apontador. — É o trabalhador que executa todos ou alguns dos serviços seguintes: tomadas de ponto, dispensas, faltas, presenças, tarefas, controlo e notas de produção, entradas e saídas de matérias-primas e produtos.

Aprendiz. — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional que aprende um ofício.

Assistente comercial. — É o trabalhador que colabora com a direcção respectiva (*marketing*, vendas, serviços de apoio ao cliente, etc.) em:

- Análise e estudos de mercado;
- Preparação e elaboração de orçamentos de vendas;
- Organização e elaboração de informação de produtos;
- Publicidade e promoção de produtos e ou serviços;
- Visita e acompanhamento de clientes;
- Acompanhamento de reclamações;
- Qualquer outro serviço, tarefa ou função normal ao funcionamento da área respectiva.

Auxiliar de serviços. — É o trabalhador que, sem especialização profissional, executa tarefas em qualquer sector.

Balanceteiro. — É o trabalhador que faz a pesagem e registo de todas as entradas e saídas de viaturas e dos materiais transportados.

Caixa. — É o trabalhador de escritório que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou

valores. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadoria directamente ao público, faz a caixa de balcão, recebe encomendas e elabora as notas de encomenda, zela pela arrumação e higiene das instalações. Tem ao seu encargo o inventário periódico das existências.

Caixoteiro. — É o trabalhador que coordena o serviço de fabrico de estrados de madeira para embalagens de placa, podendo proceder à sua confecção.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios industriais e outros locais.

Capataz de exploração agrícola. — É o trabalhador que orienta e coordena, num sector específico, todos os trabalhos agrícolas relacionados ou não com o aproveitamento de águas residuais da produção e dirige o respectivo pessoal.

Carpinteiro. — 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-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

Chefe de grupo. — É o trabalhador que, além de desempenhar as funções inerentes à sua profissão, coordena e controla directamente um grupo de profissionais com actividade afim.

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

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organigrama da empresa.

Comprador de madeiras. — É o trabalhador que tem por função dominante adquirir as madeiras necessárias para os fins a que se dedica a empresa, sendo elo de ligação entre a empresa e o produtor.

Comprador de pinhal. — É o trabalhador que desempenha as funções de comprador de árvores, deslocando-se para o efeito às matas e outros locais.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados; estampilhar e entregar correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Controlador de gestão. — É o trabalhador que assegura o sistema de recolha de informação para gestão da empresa. Dota de informação todos os responsáveis da empresa através de relatórios de actividade e outros. Colabora na execução dos orçamentos sectoriais e elabora, consolidando, o orçamento da empresa. Compara

as realizações com o orçamento e as normas, analisa os desvios, interpreta os resultados, define tendências e informa os gestores para que seja ajustada a acção, propondo, sempre que possível, medidas correctivas.

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

Cortador ou serrador de materiais. — É o trabalhador que manual ou mecanicamente corta vigas, perfis, chapas metálicas ou plásticas.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara as refeições e contribui para a elaboração das ementas. Zela pela higiene das instalações e pela apresentação e higiene dos restantes trabalhadores do sector. Pode ser encarregado de organizar e orientar o trabalho de preparação de refeições, bem como as pessoas que se encontram ligadas ao sector.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

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

Director de departamento. — Na dependência do director-geral, é o trabalhador que participa, na medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos do seu sector de acordo com as políticas e objectivos gerais, programando as acções a desenvolver, e coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas.

Director-geral. — É o trabalhador que assegura a direcção das estruturas e a execução das políticas da empresa. Faz interpretação e aplicação das políticas do conselho de administração, estabelecendo linhas de acção básica segundo as quais as várias actividades da empresa se deverão guiar. Orienta e elabora planos ou projectos a longo prazo e avalia as actividades em termos

de objectivos. Responde directamente perante o conselho de administração, do qual recebe orientações gerais e linhas estratégicas fundamentais. Faz executar por todos os órgãos da empresa as acções de organização e controlo que permitam capazmente assumir as responsabilidades e atingir eficazmente os objectivos designados.

Director de serviços. — Na dependência do director de departamento, é o trabalhador que participa, na medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objectivos do seu sector de acordo com as políticas e objectivos gerais, programando as acções a desenvolver, e coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas.

Electricista. — É o trabalhador com uma formação específica habilitado a executar todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiências, montagens e reparações.

Embalador. — É o trabalhador que procede à embalagem da placa, podendo efectuar a respectiva marcação.

Empregado de arquivo. — É o trabalhador administrativo que, predominantemente, se ocupa do arquivo de documentos, sendo responsável pela arrumação e conservação do arquivo. Acessoriamente pode ter funções de contínuo.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que num bar se ocupa do balcão; atende os utentes vendendo-lhes os artigos existentes e fazendo o respectivo movimento da caixa; vende e controla as senhas para aquisição de refeições ou artigos do bar. Realiza os trabalhos de limpeza e arrumação dos utensílios do bar. Sempre que necessário, colabora em outras tarefas do sector.

Encarregado de armazém de diversos. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço nos armazéns de sobressalentes, de matérias-primas e subsidiárias e de combustíveis e lubrificantes, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento e tendo a seu cargo pelo menos um fiel de armazém.

Encarregado de armazém de placas e acabamentos. — É o trabalhador que, além das funções inerentes ao encarregado do armazém de placas, coordena e controla a actividade dos sectores de acabamentos de placa (perfurar, lixar, retalhar, escantilhar, ranhurar, etc.), assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Encarregado de armazenagem e preparação de madeiras. — É o trabalhador que classifica a madeira à sua entrada nos parques e organiza o seu armazenamento. Controla e supervisiona a constituição dos lotes da madeira para o fabrico e abastecimento de silos. Coordena e orienta os trabalhadores do sector com vista a uma optimização dos resultados. É o responsável pela distribuição e execução de tarefas pelos subordinados, estado de conservação e rendimento de máquinas e equipamentos.

Encarregado de carpintaria e serração. — É o trabalhador que controla e dirige os trabalhadores no serviço de carpintaria e serração, assumindo a responsabilidade

pelo bom funcionamento do sector e pessoal a seu cargo, podendo executar os trabalhos de maior responsabilidade.

Encarregado de serração. — É o trabalhador que controla e dirige os trabalhadores no serviço de serração, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do sector e pessoal a seu cargo, podendo executar os trabalhos de maior responsabilidade.

Encarregado de refeitório, bar e economato. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de refeitório da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados. Contacta com fornecedores ou seus responsáveis e faz encomendas. Compra quando devidamente autorizado, armazena e conserva os artigos destinados à exploração do refeitório. Elabora as ementas e procede, periodicamente, a inventários de existências. Organiza mapas e estatísticas das refeições servidas. Zela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina.

Entregador de ferramentas. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas de escritório, que variam consoante a natureza de actividade do sector; opera com os equipamentos existentes e executa outras tarefas de apoio, nomeadamente relatórios e cartas.

Estagiário. — É o trabalhador que auxilia e se prepara para exercer uma das funções seguintes: desenhador, escriturário, electricista e metalúrgico.

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 das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários, colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Compete-lhe ainda proceder a cargas, descargas e movimentação dos produtos com o auxílio do empilhador.

Fiel de armazém de sobressalentes. — É o trabalhador que desempenha as funções de fiel de armazém num específico armazém de sobressalentes.

Fogueiro. — É o trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente, podendo colaborar em trabalhos de conservação, montagens e manutenção da mesma.

Guarda. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger contra roubos e incêndios ou para impedir a entrada a pessoas não autorizadas.

Guarda de balneários. — É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância dos balneários e respectiva limpeza.

Indiferenciado. — É o trabalhador que executa tarefas não especificados.

Instrumentista. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico auto. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos dos veículos automóveis e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de instrumentos. — 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. Faz revisões de manutenção aos instrumentos operativos.

Metalúrgico (oficial principal). — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissionais, desempenha, predominantemente, as tarefas mais exigentes da respectiva categoria. É o metalúrgico oficial principal compreende as categorias seguintes: canalizador, mecânico auto, pintor auto, seringueiro, soldador e torneiro.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

Motorista de pesados. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação da viatura e pela carga que transporta, orientando também a descarga.

Oficial principal. — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissionais, desempenha, predominantemente, as tarefas mais exigentes da respectiva categoria.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que exerce as funções de contínuo.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa quaisquer trabalhos de pinturas de obras.

Pintor auto. — É o trabalhador que prepara a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Polidor. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, desempena e procede ao polimento de superfícies metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir de arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Praticante. — É o trabalhador que faz o tirocínio profissional.

Preparador auxiliar de trabalho. — É o trabalhador que, sob a orientação do preparador de trabalho e com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabela existente.

Preparador de cozinha. — É o trabalhador que efectua trabalhos auxiliares de cozinha, tais como lavagens e arranjo de alimentos, colaborando nos trabalhos de arrumação e limpeza das respectivas instalações.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Programador de conservação. — É o trabalhador que preenche ordens de trabalho (OT) de acordo com os pedidos directos dos responsáveis pelas secções ou a partir de elementos a retirar dos ficheiros *kardex* da conservação programada; faz transcrições para as fichas das diferentes máquinas dos elementos registados nas OT executadas; mantém actualizado o ficheiro *kardex* e o inventário, preenchendo fichas técnicas por cópia de folhetos de características das máquinas; desencadeia todos os documentos necessários à execução de gamas; transcreve para mapas próprios os elementos constantes das OT executadas.

Programador de fabrico. — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à análise de distribuição de trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o registo dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram as estatísticas industriais e afins.

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

para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador. Pode ser designado pelo que segue.

Programador de aplicações. — É o trabalhador que estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operação.

Programador de «software». — É o trabalhador que estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração.

Programador de exploração. — É o trabalhador que estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos e elabora o programa de exploração.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção. Compete-lhe assegurar, por sua própria iniciativa, as seguintes tarefas: trabalho de rotina do gabinete, recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência anterior sobre o mesmo assunto, organizando o respectivo processo; dar colaboração ao órgão que secretaria na recolha e análise de informação e preparar a redacção de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos eventualmente em línguas estrangeiras; organizar, manter e actualizar os artigos do órgão que secretaria; dactilografar relatórios, actas, cartas e comunicações; preparar reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; coordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, reprografia, expedição de correio, etc.

Serralheiro. — 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, caldeiras e outras obras.

Soldador. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores de apoio com actividades afins.

Técnico (I e II). — São os trabalhadores não abrangidos por outras designações específicas previstas neste contrato que possuem uma formação técnica comprovada por diploma emitido por institutos ou escolas superiores ou médias reconhecidas oficialmente ou resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos gerais e específicos considerados pela empresa como indispensáveis e que desempenha funções que exijam tais requisitos.

Técnico (III e IV). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a actividade de mais de um chefe de grupo, bem como o que exerce funções com exigência

de formação de nível médio ou que pela sua responsabilidade deve ser equiparada à de chefe de secção.

Técnico de agricultura. — É o trabalhador com habilitações de técnico de agricultura que supervisiona trabalhos de campo, agrícolas e florestais, assessorando as chefias imediatas. Faz a angariação de terrenos e pequenos trabalhos topográficos.

Técnico de instrumentação. — É o trabalhador que coordena e orienta todas as acções de instrumentação em reparações, montagens e manutenção tanto nas áreas eléctricas como mecânicas. Elabora estudos e projectos de automatização de equipamentos, podendo desempenhar funções de chefia de grupos de montagens e ou reparações na dependência directa do superior hierárquico.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

Telefonista de PPCA-recepcionista. — É o trabalhador que, exercendo funções de telefonista, também atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla a entrada e salda dos visitantes e de mercadorias; recebe correspondência.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são 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 e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou por peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua.

Verificador. — É o trabalhador que procede à marca e pesagem de paletas; verifica a carga de placas para o exterior; opera com o sistema informativo no sector; colabora, quando necessário, com o fiel de armazém e o condutor de veículos industriais ligeiros.

Verificador ou controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica e controla se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas ou produtos acabados; detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidão de execução ou acabamento.

ANEXO III

Profissões que não admitem aprendizagem (produção)

Encerador de móveis e outros produtos de madeira.
Encolador.
Montador de cadeiras.
Movimentador de cubas e estufas.
Movimentador de vagonas.
Operador de abicadora.
Operador de bobinagem de folhas.
Operador de máquina de corte plano — vedado a trabalhadores com menos de 21 anos de idade.
Operador de serra de esquadriar.
Operador de máquina de juntar ou secar folha.
Prensador — vedado a trabalhadores com menos de 21 anos de idade.

Profissões que só admitem aprendizagem a partir dos 16 anos de idade (inclusive)

Alimentador de máquinas de parquetes ou tacos.
Operador de alinhadeira.
Operador de calibradora-lixadora.
Operador de retestadeira.
Operador de serra dupla de linha automática.
Perfilador.
Respigador.
Serrador.
Traçador de toros.

Profissões que só admitem aprendizagem a partir dos 17 anos de idade (inclusive) (produção)

Canteador de folha.
Encastelador-enfardador.
Encurvador mecânico.
Facejador.
Fresador-copiador.
Macheador.
Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica.
Operador de linha automática de painéis.
Operador de linha de serra lixadora.
Operador de máquina de canelas e lançadeiras.
Operador de máquina de corte lateral.
Operador de máquinas de fresar (artigos de *ménage*).
Operador de máquina de perfurar.
Operador de máquina de pirogravura.
Operador de máquina de tacos ou parquetes.

Profissões que só admitem aprendizagem a partir dos 18 anos de idade (inclusive) (produção)

Condutor de empilhador, grua, tractor, *dumper* ou porta-paletas auto.
Descascador de toros.
Guilhotinador de folha.
Manobrador de porta-paletas.
Motosserrista/traçador de toros.
Operador de cutelo.
Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes).
Operador de mesa de comandos.
Operador de orladora.
Polidor.
Preparador de colas.

ANEXO IV

Profissões que não obrigam à aprendizagem e apenas exigem um período de prática de seis meses (produção)

Abastecedor de prensa.

Acabador de canelas e lançadeiras.
 Acabador de móveis ou outros produtos de madeira.
 Alimentador de linhas automáticas de painéis ou portas.
 Balanceiro (pesador).
 Caixoteiro.
 Cortador de tecidos ou papel.
 Embalador.
 Encerador de móveis ou outros produtos de madeira.
 Encolador.
 Escolhedor ou seleccionador de parquetes.
 Formulador de parquetes.
 Forrador de urnas funerárias.
 Grampeador ou precintador.
 Lixador/lustrador.
 Montador de cadeiras.
 Montador de colchões.
 Movimentador de cubas e estufas (para trabalhadores com mais de 21 anos de idade).
 Movimentador de vagonas.
 Operador de abicadora.
 Operador de armazém do secador de folha.
 Operador de bobinagem de folhas.
 Operador centrador de toros.
 Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas.
 Operador de máquina de corte plano (para trabalhadores com mais de 21 anos de idade).
 Operador de máquina de debroar colchões.
 Operador de máquina de tacos e parquetes.
 Operador de máquina de juntar ou secar folha.
 Operador de máquina de triturar madeira.
 Operador de serra de esquadriar.
 Operador de serra tico-tico.
 Prensador.
 Preparador-classificador e separador de folha.

ANEXO V

Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

- 1 — Quadros superiores:
 1.1 — Técnicos da produção e outros:
 Técnicos de engenharia (grupos I e I-A);
- 1.2 — Técnicos administrativos:
 Contabilista;
 Chefe de departamento, de divisão ou de serviço (escritório);
 Director de serviços ou chefe de escritório.
- 2 — Quadros médios:
 2.1 — Técnicos da produção e outros:
 Agente de métodos;
 Encarregado geral;
 Técnico de engenharia (grupos II e III);
- 2.2 — Técnicos administrativos:
 Chefe de secção;
 Programador de informática;
 Tesoureiro;
- 2.3 — Encarregados-contramestres:
 Chefe de compras;
 Chefe de cozinha;
 Chefe de equipa (electricista);

Chefe de vendas;
 Encarregado de armazém;
 Encarregado de cantina;
 Encarregado de construção civil;
 Encarregado electricista;
 Encarregado metalúrgico;
 Encarregado de secção;
 Encarregado de turno;
 Enfermeiro-coordenador;
 Inspector de vendas;
 Maquetista-coordenador;
 Medidor-orçamentista-coordenador.

3 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros):

Comprador de madeira;
 Desenhador-projectista;
 Embutidor (macheteiro);
 Enfermeiro;
 Entalhador;
 Escultor;
 Orçamentista;
 Pintor-decorador;
 Planteador;
 Promotor de vendas;
 Restaurador — pintor de móveis antigos;
 Serralheiro.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Caixa;
 Ecónomo;
 Escriturário;
 Fiel de armazém;

4.2 — Comércio:

Técnico de vendas;

4.3 — Produção e outros:

Acabador de móveis e outros produtos de madeira;
 Afinador de máquinas;
 Aplainador mecânico;
 Aprovador de madeiras;
 Assentador de pavimentos, tacos ou parquetes e revestimentos;
 Bagueteiro;
 Cadeireiro;
 Canalizador;
 Carpinteiro;
 Cimenteiro;
 Condutor de empilhador, grua, tractor, *dumper* ou porta-paletas auto;
 Costureiro-controlador;
 Cozinheiro;
 Desenhador;
 Despenseiro;
 Dourador;
 Electricista (oficial);
 Electricista de conservação industrial;
 Empalhador;
 Encolador;
 Envernizador;
 Estufador;
 Estufador-controlador;
 Estojeiro;

Estucador;
 Expedidor;
 Facejador;
 Fogueiro;
 Fresador-copiador;
 Fresador-mecânico;
 Funileiro-latoeiro;
 Gravador;
 Marceneiro;
 Marceneiro de artigos de *ménage* (artesanato);
 Mandrilador mecânico;
 Mecânico auto;
 Mecânico de madeiras;
 Medidor;
 Medidor-orçamentista;
 Moldureiro;
 Montador de casas pré-fabricadas;
 Montador de colchões;
 Operador de linha automática de painéis;
 Operador de linha de serra lixadora;
 Operador de máquina de canelas e lançadeiras;
 Operador de máquina de corte plano;
 Operador de máquina de cortina (tintas e vernizes);
 Operador de máquina de fresar (artigos de *ménage*);
 Operador de mesa de comandos;
 Operador de pantógrafo;
 Operador de serra dupla de linha automática;
 Operador de serra programável;
 Pedreiro;
 Perfilador;
 Pintor;
 Pintor metalúrgico;
 Pintor da construção civil;
 Polidor;
 Pré-oficial electricista;
 Respigador;
 Riscador de madeiras;
 Seleccionador e medidor de madeiras e placas;
 Serralheiro civil;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes;
 Torneiro de madeira;
 Torneiro mecânico;
 Trolha;
 Verificador ou controlador de qualidade.

5 — Profissionais semiqualeificados (especializados, administrativos, comércio, produção e outros):

Acabador de canelas e lançadeiras;
 Acabador de móveis e outros produtos de madeira;
 Ajudante de motorista;
 Arameiro;
 Assentador de móveis (de cozinha e outros);
 Assentador de pavimentos, tacos ou parquetes e revestimentos;
 Balanceiro (pesador);
 Canteador de folha;
 Cardador de pasta para enchimento;
 Casqueiro;
 Cobrador;
 Cortador de tecidos ou papel;
 Costureiro;
 Descascador de toros;
 Emalhetador;
 Embalador;
 Empregado de refeitório ou cantina;
 Encastelador (enfardador);
 Encerador de móveis ou outros produtos de madeira;

Encolador;
 Encurvador mecânico;
 Formulador de parquetes;
 Forrador de urnas funerárias;
 Grampeador ou precintador;
 Guilhotinador de folhas;
 Limador-analisador;
 Fixador/lustrador;
 Lubrificador;
 Macheador;
 Manobrador de porta-paletas auto;
 Montador de estofos;
 Montador de ferragens;
 Montador de móveis;
 Motosserrista/traçador de toros;
 Movimentador de cubas e estufas;
 Operador de alinhadeira;
 Operador de bobinagem de folhas;
 Operador de calibradora-lixadora;
 Operador centrador de toros;
 Operador de cutelo;
 Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica;
 Operador de secador de folha;
 Operador de serra de esquadriar;
 Operador de serra de recortes (fibras);
 Operador de serra tico-tico;
 Operador de máquina de acolchoar;
 Operador de máquina de carregar e descarregar vagonas (fibras);
 Operador de máquina de corte lateral;
 Operador de máquina de debruar colchões;
 Operador de máquina para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar arame;
 Operador de máquina para juntar ou secar folha;
 Operador de máquina de perfurar;
 Operador de máquina de pirogravura;
 Operador de máquina de tacos ou parquetes;
 Operador de máquinas de tornear madeira;
 Operador de máquina de triturar madeira;
 Prensador;
 Preparador-classificador e separador de folha;
 Preparador de colas;
 Preparador de lâminas e ferramentas;
 Rebarbador;
 Telefonista;
 Traçador de toros.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Abastecedor de prensa;
 Alimentador de linha automática de painéis ou portas;
 Alimentador de máquinas de parquetes ou tacos;
 Chegador;
 Contínuo;
 Empregado de limpeza (HOT);
 Enchedor de colchões e almofadas;
 Guarda-rondante;
 Moldador de embalagens;
 Manobrador de porta-paletas;
 Movimentador de vagonas (fibras);
 Operador de armazém do secador de folha;
 Operador de retestadeira;
 Operário indiferenciado;
 Porteiro;
 Servente;
 Servente de limpeza.

Cálculo de encargos

(resultantes do CCT celebrado entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro).

Com o objectivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes, vêm as partes signatárias do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão ora acordada:

1 — O quadro anexo procede à contabilização dos encargos emergentes da aplicação da tabela salarial.

2 — Ambas as partes declaram que o acordo ora celebrado se apresenta como o possível para o sector abrangido, reflectindo o propósito das partes em conciliarem por um lado a situação actual do sector e por outro a necessidade de ajustar as remunerações praticadas de acordo com os indicadores previstos para 2005.

3 — Tendo por base os elementos ao seu dispor, forneceram as partes a justificação possível, resultante da revisão contratual acordada.

ANEXO I

Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2005

Funções de produção: Serração, mobiliário, carpintaria e importação/exportação

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento
1	504	2,78 %
2	469,50	
3	435,80	
4	426,60	
5	423	
6	399,60	
7	391,40	
8	388,10	
9	(*) 374,70	
10	(**) 299,76	
11	(**) 299,76	
12	(**) 299,76	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional.

Funções de apoio: Serração, mobiliário, carpintaria e importação/exportação

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento
1-A	659,70	2,78 %
1-B	623,50	
2	584,90	
3	547,30	
4	476,20	
5	461,10	
6	420	
7	405,10	
8	391,40	
9	387,60	
10	385,20	
11	(*) 374,70	
12	(**) 299,76	
13	(**) 299,76	
14	(**) 299,76	
15	(**) 299,76	
16	(**) 299,76	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional.

ANEXO I-A

Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2005

Funções de produção: Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento
1	696,80	2,78 %
2	618,20	
3	563,60	
4	536,10	
5	482,70	
6	445,40	
7	401,30	
8	380,50	
9	(*) 374,70	
10	(**) 299,76	
11	(**) 299,76	
12	(**) 299,76	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional.

Funções de apoio: Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento
0	1 481,50	2,78 %
1	1 214,90	
2	1 046,90	
3	892,90	
4	803,80	
5	740,30	
6	676,60	
7	581,10	
8	523,10	
9	488,40	
10	447,50	
11	419,20	
12-A	397	
12-B	387,60	
13-A	380,50	
13-B	(*) 374,70	
14-A	363,60	
14-B	349,50	
15	344,20	
16	330	
17	(**) 299,76	
18	(**) 299,76	
19	(**) 299,76	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional.

Funções de produção: Aglomerados de fibras

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento
1	695,10	2,78 %
2-A	575,30	
2-B	530,10	
3	501,20	
4	484,90	
5-A	443,40	
5-B	428,80	
5-C	414,60	
5-D	410,30	
5-E	385,80	
6	(*) 374,70	
7	(**) 299,76	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional.

Funções de apoio: Aglomerados de fibras

Cláusula 46.^a-A

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento
1-A	1 476,80	
1-B	1 331,20	
1-C	1 159,60	
2-A	1 045,20	
2-B	916,10	
3-A	739,10	
3-B	673,10	
3-C	644,20	
4-A	580,80	
4-B	537,50	
5-A	522,80	
5-B	501,80	2,78 %
6-A	487,60	
6-B	472,60	
6-C	442,90	
7-A	427,10	
7-B	411,90	
7-C	397,50	
8	382	
9	381	
10	(*) 374,70	
11	(**) 299,76	
12-A	(**) 299,76	
12-B	(**) 299,76	

(*) Salário mínimo nacional.
 (**) 80 % do salário mínimo nacional.

Refeições a motoristas (aglomerados/contraplacados)

Pequeno-almoço:

Acordado em 2005 — € 1,55;
 Aumento — 3 %.

Almoço e jantar:

Acordado em 2005 — € 6,90;
 Aumento — 3 %.

Ceia:

Acordado em 2005 — € 3,40;
 Aumento — 2,50 %.

Porto, 18 de Julho de 2005.

Pela Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal:
João Batista Fernandes, mandatário.

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins:
José Manuel Oliveira, mandatário.

Pela Associação Industrial do Minho:
Carlos Ferreira, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:
José Pereira da Costa, mandatário.
José António de Oliveira Sousa, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
- Sindicato da Construção Civil da Horta;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
- SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 11 de Julho de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 21 de Julho de 2005, a fl. 101 do livro n.º 10, com o n.º 170/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 39.^a

Abono para falhas

Acordado em 2005 — € 14,40.
 Aumento — 2,80 %.

Cláusula 39.^a-A

Abono para falhas (aglomerados/contraplacados)

Acordado em 2005 — € 17,20.
 Aumento — 3 %.

Cláusula 40.^a

Subsídio de alimentação

Acordado em 2005 — € 2,60.
 Aumento — 4 %.

Cláusula 40.^a-A

Subsídio de alimentação (aglomerados/contraplacados)

Acordado em 2005 — € 2,60.
 Aumento — 4 %.

Cláusula 46.^a

Refeições a motoristas

Pequeno-almoço:

Acordado em 2005 — € 2,06;
 Aumento — 3 %.

Almoço, jantar ou ceia:

Acordado em 2005 — € 5,85;
 Aumento — 3 %.

CCT entre a Assoc. dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área

O presente CCT aplica-se, no distrito de Santarém, aos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.^a se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, cinegética e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que, predominante ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva específica.

2 — O número de trabalhadores e empresas abrangidos é de cerca de 1400 e de 320, respectivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2005 e serão revistas anualmente.

3 —

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 44.^a

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal de € 25 pelo exercício de funções de chefia.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 45.^a

Subsídio de almoço

Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de almoço por cada dia de trabalho efectivamente prestado no valor de € 1,35.

Cláusula 46.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores em categoria profissional sem acesso obrigatório têm direito a uma diuturnidade no valor de € 7,40, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 —

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, deslocações e transportes

Cláusula 53.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores, para além de retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

a)

b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 8 para almoço, jantar ou ceia e até ao valor de € 2,50 para o pequeno-almoço.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

Grau I (€ 466):

Capataz;
Encarregado de exploração ou feitor.

Grau II (€ 448):

Adegueiro;
Arrozeiro;
Auxiliar de veterinário;
Caldeireiro ou mestre caldeiro;
Carvoeiro;
Caseiro do nível A;
Encarregado de sector;
Enxertador;
Jardineiro;
Lagareiro ou mestre lagareiro;
Operador de máquinas industriais;
Tirador de cortiça amadia e empilhador.

Grau III (€ 442):

Apanhador de pinhas;
Fiel de armazém;
Motosserrista;
Operador de máquinas agrícolas;

Resineiro;
Tosquiador;
Trabalhador avícola qualificado;
Trabalhador cunícola qualificado;
Trabalhador de estufas qualificado.

Grau IV (€ 396):

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa;
Apontador;
Carregador ou descarregador de sacos;
Caseiro do nível B;
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos;
Emetrador ou ajuntador;
Empador ou armador de vinha;
Esgalhador ou limpador de árvores;
Espalhador de química;
Gadanhador;
Guarda de portas de água;
Guarda de propriedades ou florestal;
Podador;
Praticante de operador de máquinas agrícolas;
Prático apícola;
Prático piscícola;
Tirador de cortiça falca;
Trabalhador de adega;
Trabalhador de caldeira;
Trabalhador de estufas;
Trabalhador de descasque de madeiras;
Trabalhador de lagar;
Trabalhador de valagem;
Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.

Grau V (€ 386):

Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino;
Calibrador de ovos;
Carreiro ou almocreve;
Hortelão ou trabalhador hortoflorícola/hortofrutícola;
Trabalhador agrícola do nível A;
Trabalhador avícola;
Trabalhador cunícola;
Trabalhador frutícola.

Grau VI (€ 376):

Trabalhador agrícola do nível B.

Tratando-se de guarda florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da Portaria, n.º 42-A/2005, de 17 de Janeiro, conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000 e em conformidade com o Decreto n.º 111/98, de 24 de Abril.

As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações constantes do Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas para as profissões de apoio

Grau I (€ 567):

Encarregado de construção civil ou metalúrgico.

Grau II (€ 503):

Oficial electricista;
Oficial metalúrgico de 1.ª

Grau III (€ 450):

Carpinteiro de 1.ª;
Motorista;
Oficial metalúrgico de 2.ª;
Pedreiro de 1.ª;
Pintor de 1.ª;
Pré-oficial electricista;
Serrador de serra de fita de 1.ª

Grau IV (€ 399):

Carpinteiro de 2.ª;
Pedreiro de 2.ª;
Pintor de 2.ª;
Serrador de serra de fita de 2.ª

Grau V (€ 390):

Ajudante de motorista;
Servente de construção civil.

Grau VI (€ 375):

Ajudante de electricista.

Grau VII (€ 328):

Praticante do 2.º ano.

Grau VIII (€ 300):

Praticante do 1.º ano.

Grau IX (€ 286):

Aprendiz do 3.º ano.

Grau X (a):

Aprendiz do 2.º ano.

Grau XI (a):

Aprendiz do 1.º ano.

(a) Conforme legislação para o salário mínimo nacional.

ANEXO III

Categorias profissionais e definição de funções

Oficial de máquinas agrícolas. — (Eliminar.)

Operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaia agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Oficial de máquinas industriais. — (Eliminar.)

Operador de máquinas industriais. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de máquinas industriais escavadoras ou de terraplanagem.

Tirador de cortiça/amadia ou empilhados. — (Eliminar.)

Lisboa, 12 de Julho de 2005.

Pela Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardeal e Mação:

Luis Fernando Almeida Velho Bairão, mandatário.
Pedro Miguel Grosso Dias, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna, mandatário.
Edmundo Fernandes Reis, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Edmundo Fernandes Reis, mandatário.

Pelo SITRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Edmundo Fernandes Reis, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Edmundo Fernandes Reis, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Edmundo Fernandes Reis, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, 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, 3 de Junho de 2005. — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
- Sindicato da Construção Civil da Horta;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
- SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 3 de Junho de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 19 de Julho de 2005, a fl. 101 do livro n.º 10, com o n.º 168/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (Administrativos Sul) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve que exercem a actividade da indústria e comércio de panificação nos distritos de Évora, Portalegre, Beja e Faro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 223 empresas, num total de 240 trabalhadores administrativos.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

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 nos números anteriores 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, devidamente fundamentada, 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 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, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

8 — As cláusulas 17.^a, 18.^a-A e 50.^a produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Cláusula 17.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT será acrescida uma diuturnidade de € 20 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,025 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 18,50 mensais.

Cláusula geral de salvaguarda

1 — As demais matérias, não objecto do presente acordo, mantêm-se com a redacção em vigor.

2 — O presente acordo altera as seguintes revisões:

CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
I	Director de serviços	580
	Chefe de serviços	
	Chefe de escritório	
II	Chefe de departamento/divisão	569
	Inspector administrativo	
	Contabilista/técnico de contas	
	Analista de sistemas	
III	Chefe de secção	477
	Programador	
	Tesoureiro	
	Guarda-livros	
IV	Assistente administrativo	453
	Secretário de direcção	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras	
V	Primeiro-escriturário	427
	Caixa	
	Estenodactilógrafo em língua portuguesa	
VI	Segundo-escriturário	382
	Operador de telex	
	Cobrador	
VII	Telefonista	(a) 374,70
	Contínuo com mais de 18 anos	
	Porteiro (escritório)	
	Guarda	
VIII	Servente de limpeza	(a) 374,70
IX	Dactilógrafo do 2.º ano	(a) 374,70
	Estagiário do 2.º ano	
	Contínuo 18 anos	

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
X	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Paquete de 16/17 anos	(*) 291

(a) Aplicam-se os valores do salário mínimo nacional em vigor.
(*) Este salário aplica-se a menores de 18 anos.

Lisboa, 23 de Junho de 2005.

Pela ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

António Joaquim Graça Mirador, presidente.
Joaquim José Pernas Machado, tesoureiro.

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:

António Inácio, presidente.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado da FETESE.

Depositado em 19 de Julho de 2005, a fl. 101 do livro n.º 10, com o n.º 167/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga as empresas cuja actividade se integre no âmbito das indústrias da fileira de madeira, que agrupa os seguintes sectores:

Corte, abate e serração de madeiras — CAE 20101 e 20102;

Painéis de madeira — CAE 20201, 20202 e 20203;
Carpintaria e outros produtos de madeira — CAE 20301, 20302, 20400, 20511, 20512, 20521 e 29522;

Mobiliário — CAE 36110, 36120, 36130, 36141, 36142, 36143 e 36150;

Importação e exportação de madeiras — CAE 51130 e 51531;

que estejam filiadas nas associações empresariais subscritoras e os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT não é aplicável à indústria de tanoaria nem aos subscritores de formas e saltos de

madeira para calçado e vassouraria, pincelaria e escovaria, para os quais existe regulamentação colectiva de trabalho específica.

3 — Os valores constantes das cláusulas 39.ª, 40.ª e 46.ª, bem como os montantes das tabelas salariais identificadas no anexo I, não se aplicam às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras.

4 — Às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras aplicam-se os valores das tabelas salariais constantes do anexo I-A e, bem assim, os valores identificados nas cláusulas 39.ª-A, 40.ª-A e 46.ª-A do presente CCT.

5 — Para cumprimento das disposições legais em vigor, serão abrangidos pela presente convenção 60 000 trabalhadores e 6000 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia deste CCT pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada dirigida à outra parte através de carta registada com aviso de recepção, devendo a entidade destinatária responder nos 30 dias subsequentes à data da recepção.

7 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

8 — A resposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto de negociação.

9 — A falta de resposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

Cláusula 39.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 14,40 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

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

Cláusula 39.^a-A

Abono para falhas (Aglomerados/contraplacados)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou de recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 17,20 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

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

Cláusula 40.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 2,60 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 2,60.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

Cláusula 40.^a-A

Subsídio de almoço (Aglomerados/contraplacados)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 2,60 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 2,60.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

Cláusula 46.^a

Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes

1 — Os motoristas e os ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;
- c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea a) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea d) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2,06;
Almoço, jantar ou ceia — € 5,85.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

Cláusula 46.^a-A

Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes (Aglomerados/contraplacados)

1 — Os motoristas e os ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;

- c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;
- d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea a) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea d) do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

- Pequeno-almoço — € 1,55;
Almoço, jantar — € 6,90;
Ceia — € 3,40.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

Cláusula 92.^a

Successão de regulamentação

A presente convenção revoga as disposições do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004, pp. 2539 a 2599, revistas neste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Porto, 30 de Junho de 2005.

ANEXO I

Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2005

Funções de produção: Serração, mobiliário, carpintaria, importação/exportação

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
I	Encarregado geral	504
II	Encarregado de secção	469,50
	Encarregado de turno	
III	Decorador	435,80
	Dourador de 1. ^a	
	Entalhador de 1. ^a	
	Escultor de 1. ^a	
	Pintor-decorador de 1. ^a	
	Restaurador-pintor de móveis antigos de 1. ^a	
IV	Dourador de 2. ^a	426,60
	Entalhador de 2. ^a	
	Escultor de 2. ^a	
	Estofador-controlador	
	Gravador de 1. ^a	
	Orçamentista	
	Pintor-decorador de 2. ^a	
	Planteador	
	Programador de máquina de CNC	
	Restaurador-pintor de móveis antigos de 2. ^a	
	Verificador-controlador de qualidade	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
V	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 1. ^a	423
	Bagueteiro de 1. ^a	
	Cadeireiro de 1. ^a	
	Carpinteiro de 1. ^a	
	Embutidor de 1. ^a	
	Encolador de 1. ^a	
	Envernizador de 1. ^a	
	Estofador de 1. ^a	
	Expedidor	
	Fresador-copiador de 1. ^a	
	Gravador de 2. ^a	
	Marceneiro de 1. ^a	
	Mecânico de madeiras de 1. ^a	
	Moldureiro de 1. ^a	
	Montador de casas pré-fabricadas de 1. ^a	
	Operador de autoclave (preservação de madeiras)	
	Operador de máquina de CNC	
	Perfilador de 1. ^a	
	Pintor de 1. ^a	
	Polidor de 1. ^a	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. ^a	
	Riscador de madeiras	
	Serrador de 1. ^a	
	Torneiro de madeiras de 1. ^a	
VI	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 2. ^a	399,60
	Bagueteiro de 2. ^a	
	Cadeireiro de 2. ^a	
	Cardador de pasta para enchimento de 1. ^a	
	Carpinteiro de 2. ^a	
	Condutor de empilhador, grua, tractor ou <i>dumper</i> ou porta-paletas auto	
	Cortador de tecidos e papel de 1. ^a	
	Costureiro-controlador	
	Emalhetador de 1. ^a	
	Embutidor de 2. ^a	
	Empalhador de 1. ^a	
	Encerador de móveis de 1. ^a	
	Encolador de 2. ^a	
	Envernizador de 2. ^a	
	Estofador de 2. ^a	
	Fresador-copiador de 2. ^a	
	Macheador de 1. ^a	
	Marceneiro de 2. ^a	
	Mecânico de madeiras de 2. ^a	
	Moldureiro de 2. ^a	
	Montador de casas pré-fabricadas de 2. ^a	
	Montador de colchões de 1. ^a	
	Operador de calibradora-lixadora de 1. ^a	
	Operador de linha automática de painéis	
	Operador de linha de serra lixadora de 1. ^a	
	Operador de máquinas de canelas e lançadeira	
	Operador de máquinas de corte plano de 1. ^a	
	Operador de máquinas de cortina (tintas e vernizes)	
	Operador de máquina de debroar colchões de 1. ^a	
	Operador de mesa de comandos	
	Operador de orladoras de 1. ^a	
	Operador de serra dupla de linha automática de 1. ^a	
	Operador de serra programável de 1. ^a	
	Perfilador de 2. ^a	
	Pintor de 2. ^a	
	Polidor de 2. ^a	
	Preparador de colas	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2. ^a	
	Respigador de 1. ^a	
	Seleccionador e medidor de madeira e placas	
	Serrador de 2. ^a	
	Torneiro de madeiras de 2. ^a	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
VII	Acabador de canelas e lançadeiras de 1. ^a	391,40
	Assentador de móveis (cozinha e outros)	
	Canteador de folha	
	Cardador de pasta para enchimentos de 2. ^a	
	Casqueiro de 1. ^a	
	Cesteiro de 1. ^a	
	Cortador de tecidos ou papel de 2. ^a	
	Costureiro de 1. ^a	
	Emalhetador de 2. ^a	
	Empalhador de 2. ^a	
	Encerador de móveis de 2. ^a	
	Encerador de soalhos	
	Encurvador mecânico de 1. ^a	
	Estojeiro	
	Facejador de 1. ^a	
	Guilhotinador de folha de 1. ^a	
	Lixador de 1. ^a	
	Macheador de 2. ^a	
	Marceneiro de artigos de <i>ménage</i> de 1. ^a	
	Montador de colchões de 2. ^a	
	Montador de ferragens de 1. ^a	
	Montador de móveis de 1. ^a	
	Operador de alinhadeira de 1. ^a	
	Operador de calibradora-lixadora de 2. ^a	
	Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica	
	Operador de linha de serra lixadora de 2. ^a	
	Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas	
	Operador de máquina de corte lateral de 1. ^a	
	Operador de máquina de corte plano de 2. ^a	
	Operador de máquina de debruar colchões de 2. ^a	
	Operador de máquina de fresar artigos de <i>ménage</i>	
	Operador de máquina de perfurar de 1. ^a	
	Operador de máquina de tacos ou parquetes de 1. ^a	
Operador de máquinas de tornear madeira de 1. ^a		
Operador de orladora de 2. ^a		
Operador de pantógrafo de 1. ^a		
Operador de serra dupla de linha automática de 2. ^a		
Operador de serra de esquadriar de 1. ^a		
Operador de serra programável de 2. ^a		
Operador de serra de recortes		
Operador de serra tico-tico de 1. ^a		
Pré-oficial (1)		
Prensador de 1. ^a		
Preparador-classificador e separador de folha		
Respigador de 2. ^a		
Acabador de canelas e lançadeiras de 2. ^a		
Balaceiro (pesador)		
Caixoteiro		
Casqueiro de 2. ^a		
Cesteiro de 2. ^a		
Costureiro de 2. ^a		
Embalador		
Encurvador mecânico de 2. ^a		
Escolhedor ou seleccionador de parquetes		
Facejador de 2. ^a		
Formulador de parquetes		
Ferrador de urnas funerárias		
Guilhotinador de folha de 2. ^a		
Lixador de 2. ^a		
Marceneiro de artigos de <i>ménage</i> de 2. ^a		
Montador de cadeiras		
Montador de estofos		
Montador de ferragens de 2. ^a		
Montador de móveis de 2. ^a		
Motosserrista		
Movimentador de cubas ou estufas		
Movimentador de vagonas		
Operador de abicadora		

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
VIII	Operador de alinhadeira de 2. ^a	388,10
	Operador de armazém do secador de folha	
	Operador de bobinagem de folhas	
	Operador de calibradora-lixadora de 2. ^a	
	Operador-centrador de toros	
	Operador de cutelo	
	Operador de diferencial eléctrico	
	Operador de máquina de acolchoar	
	Operador de máquina de corte lateral de 2. ^a	
	Operador de máquina de formular parquetes	
	Operador de máquina de juntar ou secar e preparador de folha	
	Operador de máquina de perfurar de 2. ^a	
	Operador de máquina de pirogravura	
	Operador de máquina de tacos ou parquetes de 2. ^a	
	Operador de máquina de tornear madeira de 2. ^a	
	Operador de máquina de triturar madeira	
	Operador de pantógrafo de 2. ^a	
Operador de serra de esquadriar de 2. ^a		
Operador de serra tico-tico de 2. ^a		
Operador de retestadeira		
Prensador de 2. ^a		
Traçador de toros		
IX	Abastecedor de prensa	(*) 374,70
	Alimentador de linha automática de painéis e portas	
	Alimentador de máquina de tacos ou parquetes	
	Descascador de toros	
	Encastelador-enfardador	
	Enchedor de colchões e almofadas	
	Grampeador-precitador	
	Lustrador	
	Manobrador de porta-paletas	
	Moldador de embalagem	
Operário indiferenciado		
Pré-oficial		
Seleccionador de recortes e placas		
X	Ajudante	(*) 299,76
	Praticante do 2.º ano	
XI	Praticante do 1.º ano	(*) 299,76
XII	Aprendizes:	(*) 299,76
	Do 4.º ano	
	Do 3.º ano	
	Do 2.º ano	
	Do 1.º ano	

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

Funções de apoio: Serração, mobiliário, carpintaria, importação/exportação

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
I-A	Técnico de engenharia (graus IV e V)	659,70
	Técnico de engenharia (grau III)	
I-B	Técnico de engenharia (grau II)	623,50
II	Chefe de escritório, departamento, divisão ou serviços — ESC	584,90
	Chefe de vendas — COM	
	Contabilista — ESC	
	Desenhador-Projectista — TD	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
	Maquetista-coordenador — TD Medidor-orçamentista-coordenador — TD Programador de informática — ESC Técnico de engenharia (grau I-B) Técnico de <i>software</i> — ESC	
III	Chefe de compras — COM Encarregado — CC Encarregado — EL Encarregado — MET Encarregado de armazém — COM Enfermeiro-coordenador — ENF Técnico de engenharia (grau I-A) Tesoureiro — ESC	547,30
IV	Chefe de cozinha — HOT Chefe de equipa — EL Comprador de madeira Desenhador (com mais de seis anos) — TD Encarregado de cantina — HOT Enfermeiro A — ENF Inspector de vendas — COM Medidor (com mais de seis anos) — TD ... Medidor-orçamentista (com mais de três anos) — TD Secretário de direcção — ESC	476,20
V	Afinador de máquinas de 1. ^a — MET Aplainador mecânico de 1. ^a — MET Caixa — ESC Caixeiro de 1. ^a — COM Canalizador de 1. ^a — MET Carpinteiro de toscos de 1. ^a — CC Cobrador — COM Desenhador (de três e seis anos) — TD ... Electricista (oficial) — EL Electricista de conservação industrial (oficial) — EL Enfermeiro B — ENF Escriturário de 1. ^a — ESC Estucador de 1. ^a — CC Fiel de armazém — COM Fogoeiro de 1. ^a — FOG Fresador mecânico de 1. ^a — MET Mandrilador mecânico de 1. ^a — MET ... Mecânico auto de 1. ^a — MET Medidor (de três a seis anos) — TD Medidor orçamentista (até três anos) — TD Motorista de pesados — ROD Promotor de vendas — COM Serralheiro civil de 1. ^a — MET Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a — MET ... Serralheiro mecânico de 1. ^a — MET Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a — MET Técnico de vendas — COM Torneiro mecânico de 1. ^a — MET Trolha ou pedreiro de 1. ^a — CC	461,10
	Afinador de máquinas de 2. ^a — MET Aplainador mecânico de 2. ^a — MET Aprovador de madeiras — COM Assentador de revestimentos e pavimentos de 1. ^a — CC Caixeiro de 2. ^a — COM Canalizador de 2. ^a — MET Carpinteiro de toscos de 2. ^a — CC Cimentador de 1. ^a — CC Cozinheiro — HOT Desenhador (até três anos) — TD Ecónomo (*) — HOT Escriturário de 2. ^a — ESC	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
VI	Estucador de 2. ^a — CC Fogoeiro de 2. ^a — FOG Fresador mecânico de 2. ^a — MET Funileiro-latoeiro de 1. ^a — MET Limador-alisador de 1. ^a — MET Mandrilador mecânico de 2. ^a — MET ... Mecânico auto de 2. ^a — MET Medidor (até três anos) — TD Motorista de ligeiros — ROD Pedreiro de 1. ^a — CC Pintor de 1. ^a — CC/MET Rebarbador de 1. ^a — MET Serralheiro civil de 2. ^a — MET Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a — MET ... Serralheiro mecânico de 2. ^a — MET Serrador de electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a — MET Torneiro mecânico de 2. ^a — MET Trolha ou pedreiro de 2. ^a — CC	420
VII	Afinador de máquinas de 3. ^a — MET Aplainador mecânico de 3. ^a — MET Arameiro de 1. ^a — MET Assentador de revestimentos e pavimentos de 2. ^a — CC Caixeiro de 3. ^a — COM Canalizador de 3. ^a — MET Cimenteiro de 2. ^a — CC Dispenseiro — HOT Escriturário de 3. ^a — ESC Fogoeiro de 3. ^a — FOG Fresador mecânico de 3. ^a — MET Funileiro-latoeiro de 2. ^a — MET Limador-alisador de 2. ^a — MET Lubrificador de 1. ^a — MET Mandrilador mecânico de 3. ^a — MET ... Mecânico auto de 3. ^a — MET Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 1. ^a — MET Pedreiro de 2. ^a — CC Pintor de 2. ^a — CC/MET Pré-oficial do 2. ^o ano — EL Rebarbador de 2. ^a — MET Serralheiro civil de 3. ^a — MET Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a — MET ... Serralheiro mecânico de 3. ^a — MET Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. ^a — MET Telefonista — ESC Torneiro mecânico de 3. ^a — MET	405,10
VIII	Arameiro de 2. ^a — MET Chegador-ajudante ou aprendiz do 3. ^o ano — FOG Limador-alisador de 3. ^a — MET Lubrificador de 2. ^a — MET Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 2. ^a — MET Pintor de 3. ^a — CC/MET Pré-oficial do 1. ^o ano — EL Rebarbador de 3. ^a — MET	391,40
IX	Arameiro de 3. ^a — MET Empregado de refeitório ou cantina — HOT Chegador-ajudante ou aprendiz do 2. ^o ano — FOG Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas para enrolar rede de 3. ^a — MET	387,60
	Ajudante do 2. ^o ano — EL Ajudante de motorista — GAR	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
X	Chegador-ajudante ou aprendiz do 1.º ano — FOG Contínuo (maior de 21 anos) — ESC Empregado de limpeza — HOT Estagiário do 3.º ano — ESC Guarda rondante Operário indiferenciado — MET Porteiro (maior de 21 anos) servente — COM/CC Tirocinante do 2.º ano — TD	385,20
XI	Ajudante do 1.º ano — EL Caixeiro-ajudante — COM Estagiário do 2.º ano — ESC Contínuo (menor de 21 anos) — ESC Porteiro (menor de 21 anos) servente de limpeza — ESC Tirocinante do 2.º ano — TD	(*) 374,70
XII	Estagiário do 1.º ano — ESC Praticante do 2.º ano — MET Praticante do 3.º ano — TD	(*) 299,76
XIII	Praticante do 1.º ano — MET Praticante do 2.º ano — CC Praticante de 2.º ano — TD Praticante de armazém do 2.º ano — COM Praticante de caixeiro dos 2.º e 3.º anos — COM	(*) 299,76
XIV	Aprendiz do 2.º período — EL Aprendiz do 4.º ano — MET Estagiário — HOT Paquete de 17 anos — ESC Praticante do 1.º ano — CC Praticante do 1.º ano — TD Praticante de armazém do 1.º ano — COM Praticante de caixeiro do 1.º ano — COM	(*) 299,76
XV	Aprendiz do 1.º período — EL Aprendiz do 2.º ano — CC Aprendiz do 2.º ano — HOT Aprendiz do 3.º ano — MET Paquete de 16 anos — ESC	(*) 299,76
XVI	Aprendiz do 1.º ano — CC Aprendiz do 1.º ano — HOT Aprendiz dos 1.º e 2.º anos — MET	(*) 299,76

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

Porto, 30 de Junho de 2005.

ANEXO I-A

Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração/2005

Funções de produção: Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
I	Chefe de fabrico Encarregado geral Técnico de fabrico	696,80
II	Encarregado de secção Encarregado de turno	618,20

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
III	Subencarregado de secção Subencarregado de turno	563,60
IV	Agente de planeamento e controlo Operador de nível I Orçamentista Verificador ou controlador de qualidade	536,10
V	Carpinteiro em geral de 1.ª Desenrolador de 1.ª Encolador de 1.ª (contraplacados) Encolador-formador de 1.ª Guilhotinador de folha de 1.ª Operador do nível 2 Prensador de 1.ª Preparador de colas-encolador Preparador de lâminas e ferramentas de 1.ª Recepcionista de material de 1.ª Serrador de <i>chariot</i> de 1.ª	482,70
VI	Apontador Carpinteiro em geral de 2.ª Condutor de empilhador, grua, tractor ou dumper Desenrolador de 2.ª Encolador de 1.ª (partículas) Encolador de 2.ª (contraplacados) Encolador-formador de 2.ª Formador Lamelador de 1.ª Manobrador de porta-paletes auto Operador do nível III Prensador de 2.ª Preparador de colas Preparador de folhas Preparador de lâminas e ferramentas de 2.ª Recepcionista de material de 2.ª seleccionador medidor de madeiras Serrador de <i>chariot</i> de 2.ª Serrador de portas e placas de 1.ª Serrador de serra de fita de 1.ª	445,40
VII	Balanceteiro (pesador) Controlador de secador de folha Encolador de 2.ª (partículas) Lamelador de 2.ª Lixador de 1.ª Pré-oficial (1) Prensador de 1.ª (folheados) Rebarbador de chapa Recepcionista de material de 3.ª Reparador de placas de 1.ª Serrador de portas e placas de 2.ª Serrador de serra circular de 1.ª Serrador de serra de fita de 2.ª	401,30
VIII	Assistente de laboração Classificador de placas Lixador de 2.ª Movimentador de cubas e estufas Prensador de 2.ª (folheados) Reparador de placas de 2.ª Serrador de serra circular de 2.ª Traçador de toros	380,50
IX	Descascador de toros Grampeador precintador Operário indiferenciado Pré-oficial (2)	(*) 374,70
X	Praticante do 2.º ano	(*) 299,76

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
XI	Praticante do 1.º ano	(*) 299,76
XII	Aprendiz do 4.º ano	(*) 299,76
	Aprendiz do 3.º ano	
	Aprendiz do 2.º ano	
	Aprendiz do 1.º ano	

(1) De categorias dos níveis V e VI.

(2) De categorias dos níveis VII e VIII.

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

**Funções de apoio: Aglomerados de partículas,
contraplacados e revestimentos**

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
0	Director-geral	1 481,50
I	Adjunto de administração	1 214,90
	Licenciado/bacharel do grau VI	
II	Licenciado/bacharel do grau V	1 046,90
III	Director de serviços	892,90
	Licenciado/bacharel do grau IV	
IV	Analista de informática	803,80
	Chefe de escritório	
	Chefe de departamento, divisão ou serviços	
	Chefe de laboratório	
	Chefe de vendas	
	Contabilista/técnico de contas	
	Licenciado/bacharel do grau III	
V	Assistente operacional	740,30
	Desenhador/projectista	
	Inspector administrativo	
	Licenciado/bacharel do grau 2	
	Maquetista-coordenador	
	Medidor-orçamentista-coordenador	
	Programador de informática	
	Técnico de laboratório	
	Técnico de <i>software</i>	
VI	Agente de métodos	676,60
	Assistente comercial	
	Bacharel do grau I-B	
	Caixeiro-encarregado	
	Chefe de compras	
	Chefe do movimento	
	Chefe de secção	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado (electricista, metalúrgico e construção civil)	
	Enfermeiro-coordenador	
	Guarda-livros	
	Licenciado do grau I	
	Programador mecanográfico	
	Tesoureiro	
	Bacharel do grau I-A	488,40
	Chefe de equipa (electricista)	
	Comprador de pinhal	
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Desenhador (com mais de seis anos)	
	Escriturário principal	
	Encarregado de cantina	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros	
VII	Inspector de vendas	581,10	
	Medidor (com mais de seis anos)		
	Medidor-orçamentista (com mais de três anos)		
	Planeador de informática		
	Planificador		
	Preparador de trabalhos		
	Secretário de direcção		
	Subchefe de secção		
	Seguidor		
	Afinador de máquinas de 1.ª		523,10
	Agente de tráfego		
	Aplainador mecânico de 1.ª		
	Caixa		
	Caixeiro de 1.ª		
	Canalizador de 1.ª		
	Chefe de cozinha		
	Chefe de turno (hotalaria)		
	Comprador de madeiras		
	Desenhador de três a seis anos		
	Electricista (oficial)		
	Electricista de conservação industrial (oficial)		
	Electromecânico		
	Encarregado de refeitório		
	Enfermeiro A		
	Escriturário de 1.ª		
	Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgico)		
	Fiel de armazém		
VIII	Fogueiro de 1.ª	523,10	
	Fresador de mecânico de 1.ª		
	Madrilador mecânico de 1.ª		
	Mecânico auto de 1.ª		
	Medidor (de três a seis anos)		
	Medidor-orçamentista (até três anos)		
	Motorista de pesados		
	Operador de computador		
	Operador mecanográfico		
	Programador de fabrico (com mais de um ano)		
	Promotor de vendas		
	Serralheiro civil de 1.ª		
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª		
	Serralheiro mecânico de 1.ª		
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª		
	Torneiro mecânico de 1.ª		
	Vendedor		
	Afinador de máquinas de 2.ª		488,40
	Aplainador mecânico de 2.ª		
	Aprovador de madeiras		
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª		
	Assentador de revestimentos de 1.ª		
	Assentador de tacos ou parquês de 1.ª		
	Caixeiro de 2.ª		
	Canalizador de 2.ª		
	Capataz		
	Carpinteiro de toscos de 1.ª		
	Cimenteiro de 1.ª		
	Cobrador		
	Conferente		
	Desenhador (até três anos)		
	Desempenador de 1.ª		
	Ecónomo		
	Empregado de serviços externos		
	Escriturário de 2.ª		
	Esteno-dactilógrafo		
	Estucador de 1.ª		
	Ferreiro ou forjador de 2.ª (metalúrgico)		
IX	Fogueiro de 2.ª	488,40	
	Fresador mecânico de 2.ª		
	Funileiro-latoeiro de 1.ª		
	Limador-alisador de 1.ª		

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
	Madrilador mecânico de 2. ^a Mecânico auto de 2. ^a Medidor (até três anos) Montador de material de fibrocimentos de 1. ^a Motorista (ligeiros) Operador de máquinas de balancés de 1. ^a Operador de registo de dados Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Rebarbador de 1. ^a Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por electroarco ou oxí-acetileno de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	
X	Afinador de máquinas de 3. ^a Aplainador mecânico de 3. ^a Arameiro de 1. ^a Arquivista técnico (com mais de quatro anos) Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. ^a Assentador de revestimentos de 2. ^a Assentador de tacos ou parquês de 2. ^a Caixa de balcão Caixeiro de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de toco de 2. ^a Cimenteiro de 2. ^a Controlador de informática Cozinheiro Desempenador de 2. ^a Dispenseiro Enfermeiro B Escriturário de 3. ^a Estucador de 2. ^a Ferreiro ou forjador de 3. ^a (metalúrgico) Fogueiro de 3. ^a Fresador de mecânico de 3. ^a Funileiro-latoeiro de 2. ^a Lavador-lubrificador de 1. ^a Limador-alisador de 2. ^a Lubrificador de 1. ^a Madrilador mecânico de 3. ^a Mecânico auto de 3. ^a Montador de material de fibrocimentos de 2. ^a Operador heliográfico (com mais de quatro anos) Operador de máquinas de balancés de 2. ^a Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 1. ^a Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Programador de fabrico (até um ano) Pré-oficial do 2. ^o ano Rebarbador de 2. ^a Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Soldador por electroarco ou oxí-acetileno de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	447,50
	Arameiro de 2. ^a Arquivista técnico (até quatro anos) Chegador-ajudante ou aprendiz do 3. ^o ano Desempenador de 3. ^a	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
XI	Lavador-lubrificador de 2. ^a Limador-alisador de 3. ^a Lubrificador de 2. ^a Operador heliográfico (até quatro anos) ... Operador de máquinas de balancés de 3. ^a Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 2. ^a Pintor de 3. ^a Pré-oficial do 1. ^o ano Preparador de laboratório de 1. ^a Rebarbador de 3. ^a	419,20
XII-A	Ajudante de motorista Arameiro de 3. ^a Cafeteiro Chegador-ajudante ou aprendiz do 2. ^o ano Controlador-caixa Copeiro Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 3. ^a Preparador de laboratório de 2. ^a	397
XII-B	Empregado de balcão Entregador de ferramentas, materiais ou produtos Entregador de materiais (distribuidor) ... Lavador-lubrificador de 3. ^a Lubrificador de 3. ^a	387,60
XIII-A	Ajudante do 2. ^o ano electricista Chegador-ajudante ou aprendiz do 1. ^o ano Contínuo (maior de 21 anos) Estagiário do 3. ^o ano (escritório) Guarda rondante Lavador Porteiro (maior de 21 anos) Preparador de laboratório de 3. ^a Tirocinante do 2. ^o ano	380,50
XIII-B	Empregado de refeitório ou cantina Operário indiferenciado (met.) Servente (CC, com.)	(*) 374,70
XIV-A	Ajudante do 1. ^o ano electricista Auxiliar de laboratório Caixeiro-ajudante Contínuo (menor de 21 anos) Estagiário do 2. ^o ano (esc.) Porteiro (menor de 21 anos) Tirocinante do 1. ^o ano	363,60
XIV-B	Servente de limpeza	349,50
XV	Estagiário do 1. ^o ano (esc.) Praticante do 2. ^o ano (met.) Praticante do 3. ^o ano (TD)	344,20
XVI	Praticante do 1. ^o ano (met.) Praticante do 2. ^o ano (TD) Praticante do 2. ^o ano (CC) Praticante de armazém do 2. ^o ano Praticante de caixeiro dos 2. ^o e 3. ^o anos ...	330
XVII	Aprendiz do 2. ^o período (EL) Aprendiz do 4. ^o ano (met.) Estagiário (hotelaria) Pacote de 17 anos Praticante do 1. ^o ano (CC) Praticante do 1. ^o ano (TD) Praticante de armazém do 1. ^o ano Praticante de caixeiro do 1. ^o ano	(*) 299,76

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
XVIII	Aprendiz do 1.º período (EL)	(*) 299,76
	Aprendiz do 2.º ano (CO)	
	Aprendiz de 2.º ano (hotelaria)	
	Aprendiz do 3.º ano (met.)	
XIX	Paquete de 16 anos	(*) 299,76
	Aprendiz do 1.º ano (CC)	
	Aprendiz de 1.º ano (hotelaria)	
	Aprendiz dos 1.º e 2.º anos (met.)	

(*) Decorrente do salário mínimo nacional.

Porto, 30 de Junho de 2005.

Funções de produção: Aglomerados de fibras

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
I	Chefe de turno	695,10
II-A	Coordenador de processo	575,30
II-B	Coordenador de processo de reserva	530,10
III	Chefe de turno de reserva	501,20
	Condutor de veículos ind. pesados (of. principal)	
	Operador de máquinas do grupo A (of. principal)	
IV	Condutor de veículos ind. ligeiros (of. principal)	484,90
	Condutor de veículos industriais pesados	
	Operador de máquinas do grupo A:	
	Operador de câmaras	
	Operador do desfibrador	
	Operador de linha de calibragem e lixagem	
	Operador de linha de formação e prensagem	
	Operador da máquina de formação	
	Operador de descascador-destroçadeira	
	Operador de linha de pintura	
	Operador de linha de preparação de linha de fibras	
	Operador de prensa	
	Operador de serras e calibradoras	
	Operador de serras principais	
Operador de máquinas do grupo B (of. principal)		
	Verificador-controlador de qualidade	
V-A	Condutor de veículos industriais ligeiros	443,40
	Operador de máquinas do grupo B:	
	Operador de destroçadeira	
	Operador do sistema carregador de vagonas	
	Operador de linha de emassamento	
	Operador de reserva	
	Operador de serra automática	
Operador do descarregador da prensa		

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
V-B	Operador de máquinas do grupo C (of. principal)	428,80
V-C	Operador de máquinas do grupo C:	414,60
	Operador de <i>charriot</i>	
	Operador de máquina de cortina	
	Operador de serra de fita	
V-D	Operador de máquinas do grupo D (of. principal)	410,30
V-E	Ajudante de operador de prensa	385,80
	Lavador de redes e pratos	
	Operador de máquinas do grupo D:	
	Operador de máquina perfuradora	
	Operador de serra de portas	
	Operador de serras de recortes	
	Operador de silos	
Operador de tratamento de águas		
Operador de reserva		
	Operador de carregador de vagonas	
VI	Ajudante de postos diversos	(*) 374,70
	Classificador de placas	
	Praticante	
VII	Aprendiz	(*) 299,76

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

Funções de apoio: Aglomerados de fibras

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
I-A	Director-geral	1 476,80
I-B	Director de departamento	1 331,20
I-C	Director de serviços	1 159,60
II-A	Chefe de serviços I	1 045,20
	Controlador de gestão	
	Técnico I	
II-B	Chefe de serviços II	916,10
	Técnico II	
III-A	Chefe de secção I	739,10
	Desenhador-projectista I	
	Programador de informática I:	
	Programador de aplicações	
	Programador de <i>software</i>	
	Programador de exploração	
	Técnico III	
III-B	Chefe de secção II	673,10
	Desenhador-projectista II	
	Encarregado de armazém de diversos	
	Encarregado de carpintaria e serração	
	Encarregado de refeitório, bar e economato	
	Programador de informática II:	
	Programador de aplicações	
Programador de <i>software</i>		
	Programador de exploração	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
	Técnico IV Técnico de instrumentação	
III-C	Subchefe de secção	644,20
IV-A	Assistente comercial (principal) Caixa (of. principal) Chefe de grupo Comprador de pinhal Correspondente em línguas estrangeiras ... Enc. armazém de placas e acabamentos ... Enc. armazém e preparação de madeiras ... Encarregado de serração Escriturário (of. principal) Preparador auxiliar de trabalho Secretário de direcção Vendedor (of. principal) Tesoureiro (of. principal)	580,80
IV-B	Analista (of. principal) Electricista (of. principal) Instrumentista Metalúrgico (of. principal)	537,50
V-A	Assistente comercial de 1. ^a Caixa Comprador de madeiras Escriturário de 1. ^a Programador da conservação Telefonista PPCA-recepcionista de 1. ^a .. Tesoureiro Vendedor (mais de um ano)	522,80
V-B	Analista de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Carpinteiro (of. principal) Cozinheiro (of. principal) Electricista de 1. ^a Fiel de armazém (of. principal) Fiel de armazém de sobressalentes Fogoeiro (of. principal) Mecânico auto de 1. ^a Mecânico de instrumentos de 1. ^a Pedreiro (of. principal) Pintor (of. principal) Pintor auto de 1. ^a Polidor de 1. ^a Programador de fabrico Serralheiro de 1. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	501,80
VI-A	Assistente comercial de 2. ^a Escriturário de 2. ^a Motorista de pesados Telefonista de 1. ^a Telefonista PPCA-recepcionista de 2. ^a .. Vendedor (menos de um ano)	487,60
VI-B	Ajudante de fiel de armazém de sobressalentes Analista de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de 1. ^a Electricista de 2. ^a Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Lubrificador (of. principal) Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de instrumentos de 2. ^a Pedreiro de 1. ^a	472,60

Grupo	Categoria profissional	Remuneração — Euros
	Pintor de 1. ^a Pintor auto de 2. ^a Polidor de 2. ^a Serralheiro de 2. ^a Soldador de 1. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	
VI-C	Apontador Balanceiro (of. principal) Capataz de exploração Cozinheiro de 1. ^a Lubrificador de 1. ^a	442,90
VII-A	Assistente comercial de 3. ^a Balanceiro Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de 2. ^a Cortador ou serrador de materiais Electricista de 3. ^a Empregado de arquivo Entregador de ferramentas de 1. ^a Escriturário de 3. ^a Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de instrumentos de 3. ^a Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Pintor auto de 3. ^a Polidor de 3. ^a Serralheiro de 3. ^a Soldador de 3. ^a Telefonista de 2. ^a Telefonista PPCA-recepcionista de 3. ^a .. Torneiro mecânico de 3. ^a	427,10
VII-B	Analista de 3. ^a	411,90
VII-C	Caixeiro Carpinteiro de 3. ^a Lubrificador de 2. ^a Motorista de ligeiros	397,50
VIII	Contínuo Entregador de ferramentas de 2. ^a Estagiário do 2. ^o ano Lubrificador de 3. ^a Preparador de laboratório	382
IX	Ajudante de fogoeiro Caixoteiro (estrados) Cozinheiro de 2. ^a Embalador Empregado de balcão Guarda Telefonista de 3. ^a Verificador	381
X	Cozinheiro de 3. ^a Estagiário do 1. ^o ano Guarda de balneário Indiferenciado	(*) 374,70
XI	Auxiliar de serviços Preparador de cozinha	(*) 299,76
XII-A	Aprendiz de 17 anos Paquete de 17 anos	(*) 299,76
XII-B	Paquete de 16 anos	(*) 299,76

(*) Decorrente do salário mínimo.

Porto, 30 de Junho de 2005.

Cálculo de encargos

(resultantes do CCT celebrado entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETAC-COP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e Outros.)

Com o objectivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes, vêm as partes signatárias do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão ora acordada:

1 — O quadro anexo procede à contabilização dos encargos emergentes da aplicação da tabela salarial.

2 — Ambas as partes declaram que o acordo ora celebrado se apresenta como o possível para o sector abrangido, reflectindo o propósito das partes em conciliarem por um lado a situação actual do sector e por outro a necessidade de ajustar as remunerações praticadas de acordo com os indicadores previstos para 2005.

3 — Tendo por base os elementos ao seu dispor, forneceram as partes a justificação possível, resultante da revisão contratual acordada.

Porto, 30 de Junho de 2005.

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Industrial do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO I

Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2005

Funções de produção: Serração, mobiliário, carpintaria e importação/exportação

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento
1	504	2,78 %
2	469,50	
3	435,80	
4	426,60	
5	423	
6	399,60	
7	391,40	
8	388,10	
9	(*) 374,70	
10	(**) 299,76	
11	(**) 299,76	
12	(**) 299,76	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional.

Funções de apoio: Serração, mobiliário, carpintaria e importação/exportação

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento
1-A	659,70	2,78 %
1-B	623,50	
2	584,90	
3	547,30	
4	476,20	
5	461,10	
6	420	
7	405,10	
8	391,40	
9	387,60	
10	385,20	
11	(*) 374,70	
12	(**) 299,76	
13	(**) 299,76	
14	(**) 299,76	
15	(**) 299,76	
16	(**) 299,76	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional.

ANEXO I-A

Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2005

Funções de produção: Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento
1	696,80	2,78 %
2	618,20	
3	563,60	
4	536,10	
5	482,70	
6	445,40	
7	401,30	
8	380,50	
9	(*) 374,70	
10	(**) 299,76	
11	(**) 299,76	
12	(**) 299,76	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80 % do salário mínimo nacional.

Funções de apoio: Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento
0	1 481,50	2,78 %
1	1 214,90	
2	1 046,90	
3	892,90	
4	803,80	
5	740,30	
6	676,60	
7	581,10	
8	523,10	
9	488,40	
10	447,50	
11	419,20	
12-A	397	
12-B	387,60	
13-A	380,50	
13-B	(*) 374,70	
14-A	363,60	
14-B	349,50	
15	344,20	

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento
16	330	
17	(**) 299,76	
18	(**) 299,76	
19	(**) 299,76	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80% do salário mínimo nacional.

Funções de produção: Aglomerados de fibras

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento
1	695,10	
2-A	575,30	
2-B	530,10	
3	501,20	
4	484,90	
5-A	443,40	2,78 %
5-B	428,80	
5-C	414,60	
5-D	410,30	
5-E	385,80	
6	(*) 374,70	
7	(**) 299,76	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80% do salário mínimo nacional.

Funções de apoio: Aglomerados de fibras

Grupo	Retribuição (em euros)	Aumento
1-A	1 476,80	
1-B	1 331,20	
1-C	1 159,60	
2-A	1 045,20	
2-B	916,10	
3-A	739,10	
3-B	673,10	
3-C	644,20	
4-A	580,80	
4-B	537,50	
5-A	522,80	
5-B	501,80	2,78 %
6-A	487,60	
6-B	472,60	
6-C	442,90	
7-A	427,10	
7-B	411,90	
7-C	397,50	
8	382	
9	381	
10	(*) 374,70	
11	(**) 299,76	
12-A	(**) 299,76	
12-B	(**) 299,76	

(*) Salário mínimo nacional.
(**) 80% do salário mínimo nacional.

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 39.^a

Abono para falhas

Acordado em 2005 — € 14,40.
Aumento — 2,80%.

Cláusula 39.^a-A

Abono para falhas (aglomerados/contraplacados)

Acordado em 2005 — € 17,20.
Aumento — 3%.

Cláusula 40.^a

Subsídio de alimentação

Acordado em 2005 — € 2,60.
Aumento — 4%.

Cláusula 40.^a-A

Subsídio de alimentação (aglomerados/contraplacados)

Acordado em 2005 — € 2,60.
Aumento — 4%.

Cláusula 46.^a

Refeições a motoristas

Pequeno-almoço:

Acordado em 2005 — € 2,06;
Aumento — 3%.

Almoço, jantar ou ceia:

Acordado em 2005 — € 5,85;
Aumento — 3%.

Cláusula 46.^a-A

Refeições a motoristas (aglomerados/contraplacados)

Pequeno-almoço:

Acordado em 2005 — € 1,55;
Aumento — 3%.

Almoço e jantar:

Acordado em 2005 — € 6,90;
Aumento — 3%.

Ceia:

Acordado em 2005 — € 3,40;
Aumento — 2,50%.

Porto, 20 de Junho de 2005.

Pela Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal:

João Batista Fernandes, mandatário.

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins:

José Manuel Oliveira, mandatário.

Pela Associação Industrial do Minho:

Carlos Ferreira, mandatário.

Pela SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado da FETESE.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, representa os seguintes Sindicatos:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul.
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.
 STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo.
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores.
 Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 8 de Julho de 2005. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 21 de Julho de 2005, a fl. 101 do livro n.º 10, com o n.º 171/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2004, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do CCT

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas que se dedicam ao comércio por grosso e a retalho, importação e representação de veículos de duas rodas até 50 cm³ representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e, por outra parte, os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos que subscrevem este CCT.

2 — Esta convenção colectiva abrange 497 empregadores e 1330 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

2 — A tabela de retribuições e demais matéria com incidência pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 33.ª

Deslocações do continente para as ilhas, ou vice-versa, e para o estrangeiro

1 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

a) *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

b) O subsídio de deslocação corresponde a € 20,50 diários;

c) *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

2, 3 e 4 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 39.ª

Diuturnidades

1 — Às retribuições da tabela salarial serão acrescidas diuturnidades de € 17,40 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até o limite de quatro diuturnidades.

2, 3 e 4 — *(Mantém-se a redacção do CCT em vigor.)*

Nota. — As demais cláusulas mantêm a redacção do CCT actualmente em vigor.

ANEXO II

Tabela de retribuições certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Gerente comercial Chefe de escritório	735
II	Chefe de departamento, divisão ou serviços ... Tesoureiro Contabilista Técnico de contas Chefe de compras Chefe de vendas Caixeiro-encarregado-geral Programador de informática	678,50
III	Chefe de secção (escritório) Guarda-livros Programador Caixeiro-encarregado Chefe de secção Encarregado de armazém Inspector de vendas Programador de informática	651
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Ajudante de guarda-livros	615
V	Primeiro-escriturário Primeiro-caixeiro Caixa Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Operador mecanográfico de 1.ª Fiel de armazém Vendedor Viajante Pracista Motorista de pesados Afinador, reparador e montador de bicicletas, motocicletas e ciclomoteres de 1.ª	542

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
VI	Segundo-escriturário Segundo-caixeiro Operador de telex Perfurador-verificador Cobrador (a) Conferente Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico Motorista de ligeiros Afinador, reparador e montador de bicicletas, motocicletas e ciclomotores de 2. ^a	510,50
VII	Terceiro-escriturário Terceiro-caixeiro Telefonista Caixa de balcão Preparador-repositor Afinador Reparador e montador de bicicletas, motocicletas e ciclomotores de 3. ^a	467,50
VIII	Distribuidor Embalador Servente Contínuo Porteiro Guarda Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano Ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motocicletas e ciclomotores do 3. ^o ano	439,70
IX	Estagiário do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motocicletas e ciclomotores do 2. ^o ano	404
X	Estagiário do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Ajudante de afinador, reparador e montador de bicicletas, motocicletas e ciclomotores do 1. ^o ano Trabalhador de limpeza (b)	375
XI	Praticante/paquete: Do 3. ^o ano (c) Do 2. ^o ano (c) Do 1. ^o ano (c)	307,50 300 300

(a) Os cobradores e outros trabalhadores com responsabilidade de caixa terão direito a um abono mensal para falhas de € 18,45.

(b) Ou € 2,75 por hora para o caso de *part-time*.

(c) Sem prejuízo da aplicação do regime geral do salário mínimo nacional.

Cláusula adicional

No 1.^o ano de aprendizagem os trabalhadores com menos de 25 anos classificados no grupo X terão uma redução salarial de 20 % de conformidade com o regime geral do salário mínimo nacional.

Porto, 30 de Junho de 2005.

Pela Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas:

Samuel Oliveira Fernandes, director.
Jasmim Silva Neto, director.

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Andrea Isabel Araújo Doroteia, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Fernando Vieira Pinheiro, director.

Pelo STVNC — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Hélder Filipe Silva Almeida, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

Andrea Isabel Araújo Doroteia, mandatária.

Informação

Lista de sindicatos filiados na FEPACES

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*).

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta.

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo.

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

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

6 de Abril de 2005.

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;

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

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

STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

e ainda das associações sindicais, credencia *António Fernando Vieira Pinheiro*, membro do secretariado da FETESE, com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final e regulamento de extensão do CCT — veículos de duas rodas.

E por ser verdade se passa a presente credencial, que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 16 de Maio de 2005. — Pelo Secretariado: *Carlos Manuel Dias Pereira — Joaquim Manuel Galhanas da Luz.*

Declaração

A FSTRU — 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 de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 20 de Julho de 2005, a fl. 101 do livro n.º 10, com o n.º 169/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Feder. dos Sind. do Sector das Pescas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.

2 — O presente AE é aplicável em todo o território continental em que a DOCAPESCA desenvolva a sua

actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os 600 trabalhadores que se encontram ao seu serviço no presente.

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que a publicar e altera a anterior, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1991, 40, de 29 de Outubro de 1992, 39, de 22 de Outubro de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1995, 29, de 8 de Agosto de 1996, 28, de 29 de Julho de 1997, 26, de 15 de Novembro de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 39, de 22 de Outubro de 2000, 30, de 15 de Agosto de 2001, 30, de 15 de Agosto de 2002, 30, de 15 de Agosto de 2003, e 31, de 22 de Agosto de 2004.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2005.

3 — (*Sem alteração.*)

CAPÍTULO II

Admissões, carreiras profissionais, transferências e substituições

SECÇÃO III

Desempenho de outras funções

Cláusula 11.^a

Desempenho de funções diferentes

1 — (*Sem alteração.*)

2 — (*Sem alteração.*)

3 — (*Sem alteração.*)

4 — (*Sem alteração.*)

5 — A afectação ao desempenho exclusivo de funções diferentes a que corresponda nível de remuneração mais elevado, por período ininterrupto de um ano, com excepção do previsto na cláusula seguinte, confere ao trabalhador o direito à categoria correspondente à função desempenhada.

Cláusula 11.^a-A

Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes e de direcção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativos aos titulares desses cargos, cuja natureza também suponha, quanto aos mesmos titulares, especial relação de confiança.

2 — O exercício dos cargos em regime de comissão de serviços previsto no número anterior deve obrigatoriamente constar de acordo escrito.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — É assegurada a todos os trabalhadores, sem perda de retribuição, a dispensa ao trabalho, até ao limite de quatro dias por ano, por razões ponderosas da sua vida particular. Esta faculdade pode ser utilizada em dias seguidos ou interpolados e fraccionadamente em períodos mínimos de meio dia de trabalho, não acrescendo nunca ao período de férias.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — O limite diário fixado no número anterior para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos poderá ser aumentado, por razões pontuais devidamente justificadas e ligadas ao funcionamento da empresa, para dez horas e quarenta e cinco minutos, sem prejuízo do limite semanal referido no n.º 1 e com os seguintes condicionalismos:

- a) *(Sem alteração.)*
- b) *(Sem alteração.)*
- c) *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

7 — *(Sem alteração.)*

8 — *(Sem alteração.)*

9 — *(Sem alteração.)*

10 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de

direcção, orientação, chefia, confiança, fiscalização, de especial responsabilidade técnica e de secretariado, considerado este último apenas ao nível dos órgãos de administração e de direcção e de apoio directo à entidade gestora das delegações.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — Compete à entidade patronal enviar o acordo de isenção de horário de trabalho à Inspeção Geral do Trabalho.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

7 — *(Sem alteração.)*

8 — *(Sem alteração.)*

9 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de Dezembro, na razão de dois dias úteis por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificou a admissão.

10 — *(Sem alteração.)*

11 — *(Sem alteração.)*

12 — *(Sem alteração.)*

13 — *(Sem alteração.)*

14 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 35.^a

Férias de trabalhadores em situação de suspensão de contrato por impedimento prolongado

1 — *(Sem alteração.)*

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, nos termos, respectivamente, do n.º 9 da cláusula 29.^a e do n.º 4 da cláusula 53.^a

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

FaltasCláusula 39.^a**Noção de falta**

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

2 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 40.^a**Faltas justificadas**

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos (pais, filhos, padrasto, madrastra, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As ocasionadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados);
- d) As originadas por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias seguidos;
- e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes, ao abrigo da cláusula 77.^a;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores;
- g) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- i) As provenientes do exercício de funções, por motivo de eleição ou nomeação para cargos públicos, que não pressuponham a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — São, também, consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo pai, ao abrigo do regime especial previsto na cláusula 75.^a;
- b) As dadas pelo pai por motivo de nascimento de filho até cinco dias úteis;
- c) As originadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;
- d) As resultantes do exercício de funções de bombeiro voluntário, com excepção do período de treino.

Consequência das faltas justificadas

1 — *(Sem alteração.)*

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

- a) *(Sem alteração.)*
- b) *(Sem alteração.)*
- c) *(Sem alteração.)*
- d) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao conjugue, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade, na parte que exceda 15 dias úteis por ano;
- e) Aos 15 dias previstos no número anterior acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro;
- f) O disposto nas alíneas d) e e) é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 10 anos, por decisão judicial ou administrativa;
- g) As estabelecidas na alínea i) do n.º 1 da cláusula 40.^a, se àquele exercício corresponder remuneração e, se não corresponder, na parte que exceda o estipulado na lei;
- h) As previstas na alínea d) do n.º 2 da cláusula 40.^a, na parte que exceda um dia por mês, sem prejuízo de tratamento mais favorável que a empresa, em análise caso a caso, entenda dever dar;
- i) As motivadas por necessidade de consultas e tratamentos médicos, na parte que exceda o tempo estritamente indispensável à consecução daqueles fins;
- j) As originadas por cumprimento de obrigações legais, na parte que exceda o tempo estritamente necessário à satisfação das referidas obrigações.

Cláusula 43.^a**Participação das faltas**

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

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

3 — O não cumprimento do prazo indicado no n.º 1 torna, salvo justo impedimento, as ausências em faltas injustificadas.

Cláusula 44.^a**Faltas injustificadas**

1 — São faltas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 40.^a desta convenção.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas que determinem perda de retribuição podem ser substituídas, a pedido expresso do trabalhador por perda de igual número de dias de férias, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano da admissão.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 53.^a

Subsídio e remuneração de férias

1 — *(Sem alteração.)*

2 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias anual, de montante igual à retribuição ilíquida mensal, nos termos do n.º 6 da cláusula 48.^a

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de € 38,50 e até ao limite de quatro reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 56.^a

Subsídio de função

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — Será atribuído um subsídio de € 0,65 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Cláusula 63.^a

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de € 8,50.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo de € 95 000, e para o terceiro risco um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — *(Sem alteração.)*

CAPÍTULO VI

Regalias sociais

Cláusula 74.^a

Direitos especiais da maternidade

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

7 — *(Sem alteração.)*

8 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 75.^a

Direitos especiais da paternidade

1 — É obrigatório o gozo de licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, os quais terão de ser gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho, devendo o trabalhador informar o empregador com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado, de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

2 — O pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 74.^a, nos seguintes casos:

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

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 anteriores.

5 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável, em caso de doença ou acidente, a filhos ou enteados menores de 10 anos.

6 — Por motivo de hospitalização de menores de 10 anos, o direito a faltar estende-se ao período da respectiva duração.

7 — As faltas previstas nos n.ºs 5 e 6 anteriores determinam perda de retribuição, na parte que exceda o previsto na alínea d) do n.º 2 da cláusula 42.^a

8 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a uma licença especial, sem retribuição, pelo período de seis meses prorrogáveis até ao máximo de dois anos, a iniciar três meses após o nascimento, para acompanhamento do filho. Este direito está condicionado a pré-aviso de 30 dias em relação à data de início do período de licença, o qual, uma vez iniciado, não pode ser interrompido.

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias úteis de férias à sua livre escolha.

6 — 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 a requeiram com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, 8 ou 15 dias quando, respectivamente, se pretendam 1, de 2 a 5 ou mais de 5 dias de licença.

7 — *(Sem alteração.)*

8 — *(Sem alteração.)*

9 — *(Sem alteração.)*

10 — *(Sem alteração.)*

CAPÍTULO IX

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 88.^a

Necessidade de documento escrito

1 — A cessação de contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por

ambas as partes, devendo nele constar, expressamente, a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos, ficando cada parte com um exemplar.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 89.^a

Caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) *(Sem alteração.)*
- b) *(Sem alteração.)*
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

2 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 91.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — *(Sem alteração.)*

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) *(Sem alteração.)*
- b) *(Sem alteração.)*
- c) *(Sem alteração.)*
- d) *(Sem alteração.)*
- e) *(Sem alteração.)*
- f) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- g) *(Sem alteração.)*
- h) *(Sem alteração.)*
- i) *(Sem alteração.)*
- j) *(Sem alteração.)*
- l) *(Sem alteração.)*
- m) *(Sem alteração.)*

Cláusula 94.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) *(Sem alteração.)*
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) *(Sem alteração.)*
- d) *(Sem alteração.)*
- e) *(Sem alteração.)*
- f) *(Sem alteração.)*
- g) *(Sem alteração.)*
- h) *(Sem alteração.)*

2 — (Sem alteração.)

Cláusula 97.^a-A

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 98.^a

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

SECÇÃO II

Acção disciplinar

Cláusula 102.^a

Processo disciplinar

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — São asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) (Sem alteração.)
- b) (Sem alteração.)
- c) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias úteis;
- d) (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

Cláusula 103.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — A suspensão a que se refere o n.º 1 pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente,

nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 104.^a

Sanções disciplinares

1 — (Sem alteração.)

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 20 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Técnico superior	I	A	2 428
		B	2 351
		C	2 269
		D	2 193
		E	2 116
		F	2 034
	II	A	1 942
		B	1 907
		C	1 871
		D	1 835
		E	1 794
		F	1 758
		G	1 723
	III	A	1 646
		B	1 564
		C	1 539
		D	1 513
		E	1 488
F		1 462	
G		1 436	
H		1 411	
IV	A	1 360	
	B	1 334	
	C	1 304	
	D	1 278	
	E	1 252	
	F	1 227	
	G	1 201	
	H	1 150	
	I	1 099	
Técnico	I	A	1 426
		B	1 390
		C	1 355
		D	1 319
		E	1 278
		F	1 242
		G	1 206
		II	1 171
		I	1 135
	II	A	1 109
		B	1 089
		C	1 068
	D	1 043	
	E	1 022	
	F	1 002	
	A	977	
	B	956	
	C	936	

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)	
Administrativo	III	D	915	
		E	895	
		F	874	
		G	854	
	IV	A	828	
		B	808	
		C	782	
		D	762	
		E	741	
		F	721	
		G	701	
	I	I	A	920
			B	905
			C	890
D			874	
E			859	
II		A	844	
		B	828	
		C	813	
		D	798	
		E	777	
III	A	762		
	B	747		
	C	731		
	D	716		
	E	701		
IV	A	680		
	B	660		
	C	639		
	D	619		
	E	598		
Operador de exploração	I	A	762	
		B	736	
		C	711	
		D	685	
		E	660	
	II	A	624	
		B	609	
		C	593	
		D	578	
		E	563	
Operador de venda	I	A	762	
		B	736	
		C	711	
		D	685	
		E	660	
	II	A	624	
		B	609	
		C	593	
		D	578	
		E	563	
Operador técnico de manutenção	I	A	762	
		B	736	
		C	711	
		D	685	
		E	660	
	II	A	624	
		B	609	
		C	593	

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Operador de serviços de apoio		D	578
		E	563
	I	A	762
		B	736
		C	711
		D	685
		E	660
	II	A	624
		B	609
		C	593
D		578	
E		563	

Lisboa, 15 de Junho de 2005.

Pela DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A.:

Nelson Jorge dos Santos Godinho Parreira, vogal do conselho de administração.
João Carlos Gomes Pólvora Santos, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Pesca:

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.

2 — O presente AE é aplicável em todo o território continental em que a DOCAPESCA desenvolva a sua actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os 600 trabalhadores que se encontram ao seu serviço no presente.

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que a publicar e altera a anterior, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1991, 40, de 29 de Outubro de 1992, 39, de 22 de Outubro de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1995, 29, de 8 de Agosto de 1996, 28, de 29 de Julho de 1997, 26, de 15 de Novembro de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 39, de 22 de Outubro de 2000, 30, de 15 de Agosto de 2001, 30, de 15 de Agosto de 2002, 30, de 15 de Agosto de 2003, e 31, de 22 de Agosto de 2004.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2005.

3 — O período de vigência mínimo desta convenção colectiva de trabalho é de 12 meses.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia da presente convenção colectiva de trabalho deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do seu prazo de vigência.

2 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos contados da data da sua recepção.

3 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem num prazo diferente.

4 — Quaisquer alterações futuras da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária aplicar-se-ão na data do termo da respectiva vigência, contada esta a partir da data indicada no n.º 2 da cláusula 2.^a

5 — Este acordo mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissões, carreiras profissionais, transferências e substituições

SECÇÃO I

Admissões e carreiras profissionais

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — São condições de admissão do exterior:

- a) A escolaridade mínima legal, salvo casos especiais devidamente acordados com o sindicato respectivo, e, quando obrigatória, a titularidade de carteira, caderneta ou carta de condução profissional;
- b) Capacidade física para o exercício da função, devidamente comprovada através de atestado médico, certificado antituberculoso, ausência de doença infecto-contagiosa ou qualquer outra susceptível de interferir negativamente no desempenho do cargo.

2 — As despesas resultantes do exame médico de admissão, quando as houver, serão suportadas pela entidade patronal.

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

4 — Não é permitido à entidade patronal fixar idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

1 — Em regra, só poderá haver admissões do exterior quando, para o preenchimento de vagas existentes, não

haja trabalhadores da própria empresa aptos e interessados no preenchimento, para o que deverá ser previamente ouvida a Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais e, na falta destes, o sindicato respectivo.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a entidade patronal consultará os sindicatos, por carta registada, obrigando-se os mesmos a organizar e manter um cadastro devidamente actualizado e o registo de desempregados, donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestaram serviço, duração deste e funções desempenhadas.

3 — A entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores inscritos no registo de desemprego dos sindicatos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita, a título de experiência, durante os primeiros 60 dias úteis.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos quadros técnicos e de chefia, cargos de orientação profissional ou altamente qualificados, em que só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, que não poderá, no entanto, exceder os 180 dias, salvo pessoal de direcção e quadros superiores cujo prazo será de 240 dias.

3 — Findo o prazo referido, a admissão tornar-se-á efectiva, contando-se, para todos os efeitos, o período de experiência.

4 — Durante o período de experiência dos trabalhadores, estes e a entidade patronal estão sujeitos a todas as estipulações desta convenção.

Cláusula 7.^a

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer de junta médica de revisão promovida pelos SMS, será readmitido na sua categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, deduzindo-se, para todos os efeitos decorrentes deste acordo, o tempo em que esteve na situação de reforma.

2 — A readmissão, nos termos do número anterior, não será sujeita a período experimental, mas, seis meses após o reinício das funções, o trabalhador será obrigatoriamente submetido a junta médica, para parecer sobre a sua aptidão ao serviço.

3 — Em caso algum haverá readmissão de trabalhador anteriormente despedido com justa causa.

4 — Ao trabalhador readmitido que anteriormente tenha, de sua iniciativa, rescindido o contrato de trabalho não será contado, para nenhum efeito, o tempo de serviço prestado na vigência do referido contrato.

Cláusula 8.^a

Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão, categoria profissional e carreira dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as que constam do anexo I.

SECÇÃO II

Transferências

Cláusula 9.^a

Transferências

1 — A DOCAPESCA, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de uma mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — A DOCAPESCA poderá transferir o trabalhador para outra localidade se não existir no local de trabalho original ocupação compatível com as funções da respectiva categoria profissional, caso em que tal transferência ocorrerá para o local de trabalho mais próximo onde se não verifique tal incompatibilidade.

3 — Em caso de transferência definitiva, nos termos dos números anteriores, a entidade patronal custeará as despesas directamente impostas pela transferência, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou resultantes da mudança de residência.

Cláusula 10.^a

Rescisão do contrato provocada por transferência

No caso de a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência para outra localidade, o trabalhador pode rescindir imediatamente o contrato, com direito a indemnização igual à prevista no n.º 1 da cláusula 113.^a, desde que a transferência lhe cause prejuízo sério.

SECÇÃO III

Desempenho de outras funções

Cláusula 11.^a

Desempenho de funções diferentes

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

2 — A entidade patronal só pode encarregar temporariamente o trabalhador de desempenho de funções diferentes das que normalmente executa quando o interesse do serviço o exija e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando às funções desempenhadas nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito a ele.

4 — O desempenho de funções diferentes que exceda o período de um mês carece de sanção da Empresa, mediante proposta da hierarquia.

5 — A afectação ao desempenho exclusivo de funções diferentes a que corresponda nível de remuneração mais elevado, por período ininterrupto de um ano, com excepção do previsto na cláusula seguinte, confere ao trabalhador o direito à categoria correspondente à função desempenhada.

Cláusula 11.^a-A

Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes e de direcção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativos aos titulares desses cargos, cuja natureza também suponha, quanto aos mesmos titulares, especial relação de confiança.

2 — O exercício dos cargos em regime de comissão de serviços, previsto no número anterior, devem obrigatoriamente constar de acordo escrito.

Cláusula 12.^a

Substituição do trabalhador

1 — Sem prejuízo dos pressupostos constantes da cláusula anterior, o trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada e com funções diferentes tem direito:

- À diferença entre a remuneração base correspondente à categoria do trabalhador substituído e a sua remuneração base, acrescida dos subsídios inerentes à função, enquanto durar a substituição;
- Ao preenchimento automático da vaga deixada em aberto pelo substituído, logo que se verifique a impossibilidade de regresso deste ao seu posto de trabalho, desde que a situação tenha perdurado por um período mínimo de 12 meses;
- À remuneração base da categoria do trabalhador substituído, acrescida dos subsídios inerentes à função, se a situação de substituição ultrapassar 12 meses consecutivos.

2 — A diferença referida na alínea a) do n.º 1, será paga a partir do momento em que o trabalhador assegurar, efectivamente, a substituição, confirmada esta pela hierarquia e sancionada pela Empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- Fazer *lock-out*;
- Efectuar despedimentos sem justa causa;
- Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como des-

- pedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;
 - e) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou nesta convenção;
 - f) Baixar a categoria profissional do trabalhador, excepto nos casos previstos na lei ou nesta convenção;
 - g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 9.^a desta convenção;
 - h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e nas garantias decorrentes da antiguidade;
 - i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
 - j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
 - l) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta convenção ou àquelas que correspondem às suas aptidões e categoria profissional, salvo o disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 11.^a e do previsto na cláusula 118.^a;
 - m) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção, agravadas nos termos da mesma se a actuação daquela for abusiva.

3 — No caso a que se refere a alínea h), presume-se o propósito de prejudicar o trabalhador sempre que a readmissão se faça menos de seis meses após o despedimento nela referido.

4 — É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos da lei.

5 — É assegurada a todos os trabalhadores, sem perda de retribuição, a dispensa ao trabalho, até ao limite de quatro dias por ano, por razões ponderosas da sua vida particular. Esta faculdade pode ser utilizada em dias seguidos ou interpolados e fraccionadamente, em períodos mínimos de meio dia de trabalho, não acrescendo nunca ao período de férias.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, de acordo com as suas aptidões e categoria;
- b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos res-

- pectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar os regulamentos internos conformes a esta convenção e à lei;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- h) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea b) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a esta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores que exercem funções de chefia que estes tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;
- c) Cumprir pontualmente a obrigação de pagamento da retribuição ao trabalhador;
- d) Proporcionar aos trabalhadores formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica dos trabalhadores que exerçam actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Prestar ao Sindicato e à comissão de trabalhadores da empresa, quando solicitadas, todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho;
- g) Dispensar, nos termos da lei em vigor, os trabalhadores que, comprovadamente, desempenhem funções de membros dos corpos gerentes do Sindicato e ou de delegados sindicais e da Comissão de Trabalhadores, bem como facilitar o exercício de cargos nas comissões parietárias e nas instituições de segurança social;
- h) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigente, delegado sindical e membro da comissão de trabalhadores nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos da lei em vigor;
- i) Preencher e enviar ao Sindicato, nos termos legais, o mapa de quadro de pessoal donde cons-

tem os nomes, datas de admissão, categorias e retribuições efectivas de todos os trabalhadores;

- j) Afixar, em local bem visível, o mapa referido na alínea anterior;
- l) Fornecer ao Sindicato e delegados sindicais todos os elementos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e por ele representados e fornecer, também, quaisquer outros elementos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações da comissão de trabalhadores e do Sindicato aos trabalhadores ao serviço da empresa;
- n) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e de trinta e nove horas para os restantes trabalhadores.

2 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos é de sete horas e de sete horas e quarenta e cinco minutos para os restantes trabalhadores.

3 — O limite diário fixado no número anterior para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos poderá ser aumentado, por razões pontuais devidamente justificadas e ligadas ao funcionamento da empresa, para dez horas e quarenta e cinco minutos, sem prejuízo do limite semanal referido no n.º 1 e com os seguintes condicionalismos:

- a) Nenhum trabalhador poderá ser solicitado para extensão do seu período normal de trabalho diário em mais de três dias seguidos, sendo que tal prestação não poderá ocorrer em semanas consecutivas;
- b) As referidas extensões dos períodos normais de trabalho diário não poderão ocorrer, anualmente, por mais de 15 dias;
- c) A extensão dos períodos normais referidos não poderá ser aplicada a trabalhadores que não tenham transporte assegurado.

4 — O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado, ou alternativamente a segunda-feira, é o dia de descanso complementar, salvo o disposto no número seguinte.

5 — Os dias de descanso para os trabalhadores de turnos de laboração contínua durante vinte e quatro horas por dia serão seguidos e fixados de acordo com

as respectivas escalas, as quais serão elaboradas de modo que cada trabalhador descanse, por vezes, ao domingo.

6 — Podem ser celebrados entre a empresa e os sindicatos protocolos sobre o gozo rotativo do dia de descanso complementar em qualquer dia útil da semana.

7 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

8 — Quando o dia de trabalho normal não coincidir com o dia civil, o descanso semanal inicia-se no fim do período das respectivas operações e termina no início do período de trabalho seguinte, não podendo em caso algum ser inferior a quarenta e oito horas.

9 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de trinta horas.

10 — Qualquer alteração de horário de trabalho estabelecido só será implementada decorridos 10 dias após a remessa, ao Sindicato outorgante, da alteração pretendida.

Cláusula 17.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, sem prejuízo de:

- a) Para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos, e por interesse justificado da empresa, o intervalo para refeição poderá ter, como duração máxima, seis horas;
- b) A aplicação do previsto na alínea anterior está condicionada ao pré-aviso de, pelo menos, uma semana;
- c) Para os trabalhadores em que o trabalho normal seja efectuado durante a noite, o intervalo para refeição ou descanso, no período compreendido entre as 0 e as 6 horas, não pode ser superior a uma hora.

2 — Sempre que a interrupção do período normal de trabalho seja superior a duas horas, o trabalhador verá diminuída a sua prestação de trabalho diário na proporção de uma hora por cada duas de aumento daquela interrupção.

3 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo nos casos em que o período diário de trabalho seja de seis horas seguidas.

4 — Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos, com horário semanal de trinta e nove horas, o período de intervalo não deverá, em princípio, exceder trinta minutos.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior que tenham à sua responsabilidade a condução, operação e manutenção de equipamentos que exijam vigilância contínua do seu funcionamento farão o intervalo para refeição e descanso no seu posto de trabalho.

6 — O intervalo para pequeno-almoço e ceia é de trinta minutos, bem como o que ocorra durante a prestação de trabalho suplementar por motivo de refeição.

7 — A entidade patronal pode, ainda, conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que serão contados como período útil de trabalho.

Cláusula 18.^a

Horários desfasados e horários flexíveis

1 — Dentro dos horários actualmente em vigor, e por necessidade imperiosa de serviço, poderá a empresa alterar o horário diário praticado, avisando para o efeito os trabalhadores com, pelo menos, uma antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início dessa alteração e desde que da sua aplicação não resulte diminuição na retribuição.

2 — Poderão, com o mesmo número de horas de trabalho diário, ser estabelecidos horários flexíveis entre o trabalhador e a empresa, com o conhecimento daqueles aos sindicatos.

Cláusula 19.^a

Regime de turnos

1 — Deverão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos sempre que a natureza de uma actividade exija que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo dos limites fixados no n.º 1 da cláusula 16.^a

2 — Integra o conceito de trabalho por turnos a prestação de trabalho que, simultaneamente:

- a) Sofra variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite — e, eventualmente, dos períodos de descanso, produzindo alterações constantes do ritmo de vida dos trabalhadores a ela adstritos;
- b) Ocorra regularmente, ainda que de forma e em medida diversa, durante o período de trabalho nocturno.

3 — O trabalho de turnos compreende três tipos:

- a) O trabalho em turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis;
- b) O trabalho em turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dias de descanso fixo;
- c) O trabalho em turnos com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo.

4 — Pode, ainda, quando se mostre necessário à boa execução do trabalho e se revele do interesse dos trabalhadores, ser criado um tipo de trabalho em turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, dia de descanso fixo e em regime de jornada, nos termos do n.º 9 da cláusula 16.^a

5 — Será estabelecida uma escala que permita a mudança de turno após o período de descanso semanal.

6 — Os turnos deverão ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, salvaguardando as necessidades dos serviços e dos utentes em geral, devidamente justificadas.

7 — Valem como motivos atendíveis para não inclusão de trabalhadores nos turnos da noite as situações previstas na cláusula 77.^a

8 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que tenham sido contratados com conhecimento da obrigação de prestar habitualmente trabalho nos turnos da noite.

9 — Os trabalhadores a incluir em turnos de trabalho nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser previamente submetidos a exame médico, que será repetido, pelo menos, anualmente.

10 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 20.^a

Afixação dos horários de trabalho

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa do horário elaborado pela entidade patronal, em conformidade com as cláusulas desta convenção.

2 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas cláusulas 18.^a e 19.^a

3 — Constarão, obrigatoriamente, dos mapas a designação do sector abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.ºs 1 e 2 deverá ser enviado ao Sindicato.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, orientação, chefia, confiança, fiscalização, de especial responsabilidade técnica e de secretariado, considerado este último apenas ao nível dos órgãos de administração e de direcção e de apoio directo à entidade gestora das delegações.

2 — Poderão, também, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que exerçam actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

3 — Compete à entidade patronal enviar o acordo de isenção de horário de trabalho à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 22.^a

Cancelamento da isenção

1 — O cancelamento da isenção de horário de trabalho terá de ser comunicado ao trabalhador com a antecedência de três meses.

O não cumprimento do prazo atrás referido obriga ao pagamento da retribuição correspondente à isenção de horário de trabalho durante os três meses seguintes à data da comunicação.

2 — Não é admitida a caducidade ou cancelamento da isenção de horário de trabalho no ano anterior àquele em que o trabalhador complete a idade de reforma.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário 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 suspensão de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas, por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores.

4 — 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.

Cláusula 25.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos desde que devidamente comprovados:

- a) Participação na vida cívica e sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimentos de ensino ou preparação de exames.

3 — Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar:

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

Cláusula 26.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 24.^a fica sujeito aos seguintes limites, por trabalhador:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas que não exceda, em dias de descanso e feriados, o período de trabalho do dia normal.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 da cláusula 24.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspeção-Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 4 da cláusula 24.^a, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

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

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

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2.

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

6 — Em caso algum poderá o descanso compensatório:

- a) Ser transferido para outros períodos diferentes dos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 anteriores;
- b) Ser substituído por remuneração.

7 — A prestação de trabalho suplementar dá direito:

- a) A um intervalo de descanso de oito horas entre o termo daquele trabalho e a retoma do serviço; ou
- b) A um intervalo igual ao número de horas suplementares realizadas, se estas forem superiores a oito.

Por necessidade imperiosa de serviço, devidamente justificada, poderá aquele período ser

gozado noutra ocasião, por acordo entre as partes.

8 — O trabalho suplementar efectuado antes do começo do período normal de trabalho:

- a) Pressupõe um intervalo de oito horas entre o momento do seu início e o termo do trabalho do dia anterior;
- b) Não confere direito à interrupção prevista na alínea a) do número anterior, mas conta para efeitos da determinação do número total de horas efectuadas, nos termos da alínea b) do mesmo número.

Cláusula 28.^a

Registo de trabalho suplementar

1 — A entidade empregadora obriga-se a 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.

2 — Do registo previsto no número anterior constará a indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, bem como os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

3 — É dispensado o visto do trabalhador referido no n.º 1 quando o registo de início e termo da prestação de trabalho seja feito por meios computadorizados.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, em cada ano civil, a 25 dias úteis de férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores abrangidos por esta convenção adquirirão, de forma progressiva e cumulativamente, mais um dia de férias, de acordo com as seguintes regras:

- Após completar 39 anos de idade;
- Após completar 49 anos de idade;
- Após completar 59 anos de idade;
- Por cada 10 anos de antiguidade, até ao limite de três dias.

3 — A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

4 — Durante o período de férias todos os trabalhadores terão direito a uma retribuição que será de montante igual ao que receberiam se estivessem em serviço efectivo, à excepção do subsídio de refeição.

5 — Para além da retribuição mencionada no n.º 4, todos os trabalhadores têm ainda direito a um abono de subsídio de férias.

6 — O período de férias relevante em cada ano civil, para efeitos do abono do subsídio de férias, não pode exceder os 22 dias úteis, o equivalente a um mês de retribuição.

7 — As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo ser gozados, seguidamente, mais de 22 dias úteis, salvo se houver acordo entre as partes.

8 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

9 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de Dezembro, na razão de dois dias úteis por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificou a admissão.

10 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda o não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente.

11 — O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

12 — No ano de passagem à situação de reforma o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente.

13 — Os trabalhadores com contrato a termo têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço, desde que a duração do referido contrato, inicial ou renovado, não atinja um ano.

14 — Antes do início de qualquer período de férias, a empresa informará os trabalhadores do horário em que serão integrados aquando do seu regresso ao trabalho.

Cláusula 30.^a

Fixação e cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois anos civis.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º quadrimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar graves prejuízos ao trabalhador ou à empresa e desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores afectos a áreas funcionais da empresa que, por motivos de defeso biológico, tenham paralisação de actividade e que optem por gozar o seu período normal de férias nesta época, na medida do

interesse da empresa, terão como contrapartida uma das seguintes alternativas:

- a) Acréscimo de cinco dias de férias a serem gozados fora do período referido no n.º 4 da cláusula 32.^a;
- b) Ao pagamento de um subsídio de um quinto do seu subsídio de férias.

4 — Os trabalhadores não abrangidos pela paralisação referida no número anterior que optarem por gozar a totalidade das férias no período compreendido entre Novembro e Abril, e na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida o pagamento de um acréscimo no valor de um quinto do respectivo subsídio de férias.

5 — Os trabalhadores naturais das Regiões Autónomas que prestem serviço no continente, quando pretenderem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acumular as férias correspondentes a dois anos de trabalho consecutivo.

Este princípio aplica-se, também, aos trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 31.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente, nos termos do disposto no n.º 7 da cláusula 29.^a

2 — O número total de períodos de férias não deve, em princípio, ser superior a três, sendo que um deles terá como mínimo 10 dias úteis consecutivos.

3 — O exposto no número anterior não prejudica o previsto no n.º 5 da cláusula 77.^a

Cláusula 32.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a entidade patronal fixará a época de férias sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores, em anos sucessivos.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

6 — Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano e enviados ao Sindicato até 30 de Abril.

Cláusula 33.^a

Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvo se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem, ou ainda por motivos ponderosos da vida do trabalhador, devidamente comprovados, fixando, neste último caso e se não houver acordo, a entidade patronal o período de férias por gozar.

2 — Terminando 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.

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

4 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

5 — O previsto nesta cláusula não prejudica o disposto no n.º 1 da cláusula 29.^a, nem a interrupção das férias poderá prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis.

Cláusula 34.^a

Interrupção de férias por doença

1 — Se, à data fixada para o início das férias, o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 32.^a

2 — No caso de interrupção das férias por doença, devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes ou, na falta de acordo, logo após a concessão da alta.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal, no prazo de cinco dias úteis após a emissão do documento de baixa, da sua situação de doença.

Cláusula 35.^a

Férias de trabalhadores em situação de suspensão de contrato 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 ao 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, nos termos, respectivamente, do n.º 9 da cláusula 29.^a e do n.º 4 da cláusula 53.^a

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.

4 — As disposições desta cláusula aplicam-se às situações de suspensão do contrato por impedimento prolongado que resultem da concessão de licenças sem retribuição, em conformidade com o disposto na cláusula 83.^a

Cláusula 36.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta. Este período de férias será, obrigatoriamente, gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 37.^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 executando cumulativamente, ou se a entidade patronal a isso o autorizar.

2 — A violação do disposto no número anterior dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Ferriados

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os dias seguintes:

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.

2 — Consideram-se, ainda, como feriados a terça-feira de Carnaval e os feriados municipais ou, quando estes não existirem, os feriados distritais, para os trabalhadores das localidades onde a entidade patronal tenha instalações.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.^a

Noção de falta

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

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos (pais, filhos, padrasto, madrastra, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As ocasionadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados);
- d) As originadas por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias seguidos;
- e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes, ao abrigo da cláusula 77.^a;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social, e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- g) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- i) As provenientes do exercício de funções, por motivo de eleição ou nomeação para cargos públicos, que não pressuponham a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — São, também, consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo pai, ao abrigo do regime especial previsto na cláusula 75.^a;
- b) As dadas pelo pai por motivo de nascimento de filho, até cinco dias úteis;
- c) As originadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;
- d) As resultantes do exercício de funções de bombeiro voluntário, com excepção do período de treino.

Cláusula 41.^a

Prova de justificação de falta

1 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados como faltas justificadas.

2 — As ausências resultantes de doença serão, necessariamente, comprovadas:

- a) Por documento de baixa, emitido pelos serviços médico-sociais da segurança social, ou por estabelecimento hospitalar;
- b) Por atestado médico.

3 — O prazo de apresentação de justificativos de faltas é de cinco dias úteis após o regresso ao trabalho.

4 — O não cumprimento dos prazos indicados no número anterior, salvo justo impedimento devidamente fundamentado, torna as faltas injustificadas.

Cláusula 42.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não originam perda ou qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente desconto na retribuição, nas férias ou na antiguidade, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As previstas na alínea f) do n.º 2 da cláusula 40.^a, para além dos limites fixados na lei;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou de seguro, respectivamente;
- c) As que, motivadas por doença, sejam comprovadas por atestado médico;
- d) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade, na parte que exceda 15 dias úteis por ano;
- e) Aos 15 dias previstos no número anterior acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro;
- f) O disposto nas alíneas d) e e) é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 10 anos, por decisão judicial ou administrativa;
- g) As estabelecidas na alínea i) do n.º 1 da cláusula 40.^a, se àquele exercício corresponder remuneração e, se não corresponder, na parte que exceda o estipulado na lei;
- h) As previstas na alínea d) do n.º 2 da cláusula 40.^a, na parte que exceda um dia por mês, sem prejuízo de tratamento mais favorável que a empresa, em análise caso a caso, entenda dever dar;
- i) As motivadas por necessidade de consultas e tratamentos médicos, na parte que exceda o

tempo estritamente indispensável à consecução daqueles fins;

- j) As originadas por cumprimento de obrigações legais, na parte que exceda o tempo estritamente necessário à satisfação das referidas obrigações.

Cláusula 43.^a

Participação das faltas

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

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

3 — O não cumprimento do prazo indicado no n.º 1 torna, salvo justo impedimento, as ausências em faltas injustificadas.

Cláusula 44.^a

Faltas injustificadas

1 — São faltas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 40.^a desta convenção.

2 — São faltas injustificadas as que, dadas ao abrigo da cláusula 40.^a, não sejam objecto de justificação, nos termos da cláusula 41.^a

3 — Constituem-se em faltas injustificadas as ausências não participadas à entidade patronal, nos termos da cláusula 43.^a

Cláusula 45.^a

Consequência das faltas injustificadas

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

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

- a) Faltar injustificadamente 5 dias consecutivos ou, em cada ano civil, 10 dias interpolados;
- b) Faltar injustificadamente, com alegação de motivo comprovadamente falso.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas que determinem perda de retribuição podem ser substituídas, a pedido expresso do trabalhador, por perda de igual número de dias de férias, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 47.^a

Tolerância na entrada ao serviço

1 — Na entrada ao serviço haverá tolerância até trinta minutos por dia, sem perda de retribuição, não podendo esta tolerância exceder o total mensal de três horas e o número de tolerâncias ultrapassar doze horas por mês.

2 — Sem prejuízo do previsto no número anterior, 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 do trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 48.^a

Retribuição

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

2 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

3 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

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

5 — Todos os acréscimos de retribuição ou outras prestações remuneratórias que esta convenção mande calcular, com base na retribuição do trabalhador, sê-lo-ão, salvo disposição contrária, com base na retribuição ilíquida mensal, com excepção da prestação que se pretenda calcular.

6 — A retribuição ilíquida mensal compreende, designadamente:

- a) Remuneração base;
- b) Diuturnidades e subsídio de antiguidade;
- c) Subsídio de falhas, subsídios de chefia, coordenação e secretariado, previstos nesta convenção;
- d) Qualquer outra prestação mensal com carácter regular e periódico que, eventualmente, seja atribuída pela entidade patronal.

7 — Não se considera retribuição:

- a) A remuneração do trabalho suplementar;
- b) Os subsídios de alimentação, deslocação e transporte.

8 — Os subsídios de férias e de Natal são considerados, para todos os efeitos, como retribuição.

Cláusula 49.^a

Cálculo da remuneração hora

Para todos os efeitos decorrentes desta convenção, o cálculo da remuneração da hora normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RIM \times 12}{52 \times HS}$$

sendo *RIM* a retribuição ilíquida mensal definida nos termos do n.º 6 da cláusula anterior e *HS* o número de horas normal de trabalho, por semana, do trabalhador.

Cláusula 50.^a

Determinação da retribuição variável

O montante da retribuição variável, para efeitos da remuneração do tempo de férias e do cálculo dos subsídios de Natal e de férias, é a média do número de prestações pecuniárias constitutivas da retribuição variável que o trabalhador recebeu nos últimos 12 meses, ou no período da respectiva atribuição se tiver durado menos tempo, multiplicado pelo valor das referidas prestações que estejam em vigor no início das férias ou na altura do pagamento do subsídio de Natal.

Cláusula 51.^a

Remuneração mínima mensal

A remuneração base mínima mensal é a correspondente ao escalão de valor menos elevado dos diversos níveis remuneratórios constantes no anexo II.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula será de valor igual à retribuição ilíquida mensal auferida pelo trabalhador, nos termos das cláusulas 48.^a e 50.^a

4 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

5 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano em que a suspensão tiver início, quer no ano do seu termo, a um subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Cláusula 53.^a

Subsídio e remuneração de férias

1 — Durante o período de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias anual, de montante igual à retribuição ilíquida mensal, nos termos do n.º 6 da cláusula 48.^a

3 — O subsídio de férias e a retribuição correspondente ao tempo de férias serão pagos de uma só vez, antes do início do maior período de férias.

4 — No ano de admissão, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço que vierem a completar até 31 de Dezembro.

5 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa, comprovada pela segurança social, e impedido, por esse facto, de gozar férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á liquidado no mês de Dezembro.

No caso da situação de baixa ser ininterrupta, de Janeiro a Dezembro, a entidade patronal pagará, em Janeiro do ano subsequente, um complemento do subsídio de férias liquidado pela segurança social, desde que o beneficiário o haja requerido àquela instituição.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de € 38,50 e até ao limite de quatro reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — A diuturnidade é atribuída pela antiguidade na empresa, independentemente da categoria profissional do trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, à data da entrada em vigor desta convenção será contada toda a antiguidade desde o mês de admissão do trabalhador na empresa.

Cláusula 55.^a

Subsídio de antiguidade

1 — Os trabalhadores que atinjam 20 anos de serviço terão direito a um subsídio de antiguidade igual a 10 % da sua remuneração base, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

2 — O subsídio de antiguidade referido no número anterior é pago independentemente de qualquer outro subsídio ou remuneração complementar.

Cláusula 56.^a

Subsídio de função

1 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de chefia aos trabalhadores que desempenhem esta função conforme definida no n.º 1 da secção D do anexo I, no montante de 5 % ou de 2,5 % da remuneração base, consoante o trabalhador esteja, ou não, investido em cargo.

2 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de coordenação aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 2 da secção D do anexo I, no montante de 5 % do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

3 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de secretariado aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.º 4 da secção D do anexo I, no montante de 12 % ou de 7 % da remuneração base, consoante esta seja prestada ao órgão de administração ou de direcção.

4 — Os trabalhadores que desempenhem funções a que corresponda um dos subsídios referidos nos números anteriores mantêm, durante o período do respectivo exercido, o direito geral às progressões e promoções previstas na secção F.

Se, por iniciativa da empresa, estes trabalhadores cessarem as respectivas funções, terão direito, desde que as mesmas tenham sido exercidas por um período superior a três anos, à promoção ao escalão previsto no anexo II imediatamente superior àquele que possuírem à data de cessação dessas funções.

5 — Será atribuído um subsídio de € 0,65 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia hora.

Cláusula 57.^a

Subsídio de falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de tesouraria, conforme definida no n.º 3 da secção D do anexo I, têm direito, nos termos da secção E do anexo I, a um subsídio mensal pelos riscos de função que exercem, no valor de 7,5 % do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

2 — Os trabalhadores que, temporariamente, substituam ou exerçam as funções de tesouraria terão direito a receber, mensalmente, metade do subsídio de falhas, caso esta substituição ocorra por período inferior ou igual a 10 dias úteis, ou à totalidade, se a substituição tiver uma duração superior a 10 dias úteis.

Cláusula 58.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos ao horário de trabalho por turnos têm direito a um subsídio calculado em percentagem da sua remuneração base, do seguinte modo:

- Turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis — 22,5 %;
- Turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dia de descanso fixo — 20 %;
- Trabalho em turnos, com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo — 15 %;
- Turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, com dia de descanso fixo — 7,5 %.

2 — Os subsídios de turno incluem a remuneração por prestação de trabalho nocturno, salvo quando aquela exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 59.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora normal de trabalho.

Cláusula 60.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado pelo valor da hora normal, acrescido de 100 %.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar será pago pelo dobro da retribuição normal. Este pagamento será fraccionado, devendo, porém, ser pago um número de horas correspondente a meio dia de trabalho, quando a sua duração seja inferior a este período.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar, na parte em que exceda o número de horas de um dia normal de trabalho, será pago com um acréscimo de 150 % sobre a remuneração da hora normal.

4 — O intervalo para refeição, durante a prestação de trabalho suplementar, conta como tempo de serviço útil.

5 — O trabalho suplementar nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre o indicado nos n.ºs 1, 2 e 3 anteriores.

6 — O trabalhador cujo horário seja diurno tem direito, na prestação de trabalho suplementar nocturno:

- a) Ao pagamento de três horas suplementares nocturnas, quando o trabalho se inicie depois das 24 horas;
- b) A ser reembolsado da despesa, devidamente comprovada, que suporte pela utilização de meio de transporte quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 23 e as 7 horas.

Cláusula 61.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial de montante nunca inferior a 25 % da respectiva remuneração base, a qual cobre todas as horas suplementares, ainda que nocturnas, eventualmente feitas.

Esta retribuição especial não cobre o trabalho efectuado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados.

Cláusula 62.^a

Pagamento da retribuição

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

2 — No acto do pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome, número fiscal de contribuinte, período a que a retribuição corresponde, discriminação das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno, ou em dias de descanso semanal e feriados, e todos os descontos e dedu-

ções, devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 63.^a

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de € 8,50.

2 — O pagamento deste subsídio será condicionado à prestação de efectivo serviço por parte do trabalhador, qualquer que seja o motivo da sua ausência, designadamente no que concerne a férias.

3 — Para efeitos do número anterior, só se considera prestação de efectivo serviço o cumprimento de um mínimo de 60 % do período normal de trabalho diário.

4 — A percepção do presente subsídio não é acumulável com qualquer outra remuneração, subsídio ou compensação que visem retribuir despesas de alimentação, nomeadamente quando haja direito a ajudas de custo, ou quando as despesas com deslocações sejam reembolsáveis contra a apresentação de documentos.

Cláusula 64.^a

Abono de refeição na prestação de trabalho suplementar

1 — Na prestação de trabalho suplementar, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do escalão A do nível IV da categoria de técnico:

- a) Pequeno-almoço 0,26 %;
- b) Almoço — 1,07 %;
- c) Jantar — 1,07 %;
- d) Ceia — 0,54 %.

2 — Consideram-se períodos de refeições os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — entre as 6 e as 10 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 19 e as 22 horas;
- d) Ceia — entre as 0 e as 6 horas.

3 — A atribuição dos abonos indicados no n.º 1 pressupõe:

- a) A observância do disposto no número anterior;
- b) A efectivação de um número de horas suplementares superior a metade do período de trabalho em dias normais.

Cláusula 65.^a

Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre da conta da entidade patronal, a qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte efectuadas por força da deslocação e devidamente documentadas.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio, por quilómetro, pago por valor igual ao previsto para os funcionários públicos, nos termos da legislação que estiver em vigor.

5 — São consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte que, quando efectuadas fora do horário normal, serão pagas como trabalho suplementar.

6 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a descansar um período de oito horas até à retoma do serviço, nos casos em que o regresso à sua residência tenha lugar depois da 1 hora ou, se for maior, o tempo correspondente ao total das horas suplementares realizadas, nelas se compreendendo as indicadas no número anterior.

7 — No caso de grandes deslocações, e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará, por dia completo de deslocação — a título de ajudas de custo e destinando-se a cobrir as despesas de alojamento e alimentação —, um montante igual ao fixado para os servidores do Estado, cujo vencimento seja correspondente à retribuição mensal do trabalhador deslocado, mas não inferior ao estabelecido para o índice 260 da função pública.

8 — Os transportes em caminho de ferro serão em 1.^a classe.

9 — Nas pequenas deslocações, que não permitam o regresso ao local de trabalho para tomar as refeições nas condições normais, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do escalão A do nível IV da categoria de técnico:

- a) Pequeno-almoço — 0,26 %;
- b) Almoço — 1,07 %;
- c) Jantar — 1,07 %;
- d) Ceia — 0,54 %.

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo de € 95 000 e para o terceiro risco um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — Em caso de morte, ainda que natural, durante a deslocação em serviço, a DOCAPESCA pagará as despesas de transladação.

CAPÍTULO VI

Regalias sociais

Cláusula 67.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento do subsídio de doença ou acidente

1 — O trabalhador, na situação de doente ou acidentado, constará obrigatoriamente do quadro, mantendo todos os direitos consignados nesta convenção, salvo os que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por doença, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida (à data da baixa) e o subsídio que lhe for pago pela segurança social, sem prejuízo dos restantes direitos que assistam ao trabalhador, até ao máximo de 365 dias de baixa, em períodos seguidos ou interpolados.

Se a baixa se prolongar para além daquele limite, o complemento continuará a ser pago se a situação de doença for confirmada por junta médica requerida pela empresa.

Em casos excepcionais de natureza fraudulenta, e ouvida a comissão de trabalhadores, a empresa suspenderá o pagamento desta prestação.

3 — Ao trabalhador em regime experimental ou contratado a termo que, estando com baixa, não seja elegível para o subsídio de doença processado pela segurança social ser-lhe-á pago:

- 50 % da retribuição líquida mensal, nos primeiros oito meses de permanência na empresa;
- A partir do 9.^o mês, a diferença calculada entre a retribuição líquida mensal à data da baixa, e 60 % do seu vencimento ilíquido.

4 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida à data do acidente e o subsídio que lhe for pago pela companhia de seguros.

Cláusula 68.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — A entidade patronal assegurará, nos termos da lei, a cobertura, mediante contrato de seguro, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissional, calculados na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença profissional.

Na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será feito pela entidade patronal.

2 — No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, ou incapacidade permanente parcial, previstas nas alíneas b) e c) do artigo 17.^o da Lei n.^o 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará ao trabalhador:

- a) O desempenho de função compatível com a sua capacidade funcional residual;
- b) O complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional que tinha à data do acidente, salvo se o trabalhador prescindir da garantia definida na alínea anterior.

3 — No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, prevista na alínea *b*) do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará o complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional do trabalhador à data do acidente.

Se, do acidente de trabalho ou doença profissional, resultar a morte do trabalhador, observar-se-ão as seguintes regras:

- a) As pensões estabelecidas nas alíneas *a*), *b*), *c*) e *d*) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, serão acrescidas, no seu conjunto, de um complemento no valor de 20% da retribuição que o trabalhador auferia à data da ocorrência. Quando houver mais de um beneficiário, este complemento será dividido proporcionalmente;
- b) O complemento da pensão prevista na alínea *b*) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, não poderá, em conjunto com a pensão, exceder o montante dos alimentos;
- c) O direito ao complemento das pensões defer-se pela ordem indicada nas várias alíneas do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;
- d) Em tudo o mais, observar-se-á a lei geral aplicável.

Cláusula 69.^a

Prémio de reforma

1 — Na data da reforma por invalidez a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, dois meses aos trabalhadores com mais de 30 anos de serviço e três meses àqueles que tiverem ultrapassado os 35 anos de serviço.

2 — Se a passagem à situação de reforma por idade resultar da iniciativa do trabalhador, prevista no n.º 2 da cláusula 78.^a, a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com menos de 20 anos de serviço, dois meses aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, três meses aos trabalhadores com mais de 25 anos de serviço e seis meses àqueles que tiverem ultrapassado 30 anos de serviço.

Cláusula 70.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento da pensão de reforma

1 — São elegíveis para atribuição de um complemento de pensão de reforma os trabalhadores admitidos até 30 de Junho de 2001 que:

- a) Sejam reformados por invalidez;
- b) Ao atingir os 65 anos de idade requeiram à segurança social a sua passagem à situação de reforma.

2 — O complemento da pensão de reforma garantirá ao trabalhador 100%, 90%, 80% ou 75 % da última retribuição líquida recebida no activo, conforme tenha, respectivamente, 30 anos, 25 anos, 20 anos ou menos de 20 anos de serviço.

A retribuição líquida, para efeitos da presente cláusula, é determinada por dedução, no valor da última retribuição ilíquida recebido no activo, dos montantes

da taxa social única e da taxa legal de retenção na fonte do imposto sobre o rendimento.

3 — Caso o trabalhador afigure outra reforma, esse montante será considerado como acrescendo à pensão de reforma atribuída pela segurança social, para efeitos de determinação do montante do complemento referido no número anterior.

4 — Os complementos de reforma a atribuir a partir de 1 de Janeiro de 2004 serão actualizados anualmente por forma a garantir que o respectivo montante, adicionado ao da pensão de segurança social, ou desta e qualquer outra recebida pelo trabalhador, seja igual ao da retribuição líquida que este receberia se estivesse no activo, com a antiguidade e com o correspondente percentual aplicado à data da reforma.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador reformado fica obrigado, em Janeiro de cada ano, a fazer prova junto da empresa do quantitativo das pensões de reforma que recebe.

6 — A aplicação do disposto no n.º 4 não poderá ultrapassar o montante da última retribuição ilíquida recebida no activo, com aplicação do percentual previsto no n.º 2.

7 — Em caso algum, o complemento mensal de reforma poderá ser reduzido por efeito do disposto nos números anteriores, embora se possa manter inalterado, sem qualquer actualização.

8 — O valor do complemento mensal de reforma não pode ser inferior a 5,5% do montante da remuneração do escalão A do nível IV da categoria de técnico, com arredondamento para a unidade seguinte, aplicando-se este mínimo às pensões já existentes, ou a atribuir até 31 de Dezembro de 2003.

9 — O regime previsto no n.º 2 da presente cláusula entra em vigor em 1 de Janeiro de 2004, aplicando-se aos trabalhadores que se reformem até àquela data o regime anterior

Cláusula 71.^a

Subsídio por morte

1 — Em caso de morte de trabalhador efectivo a empresa pagará um subsídio correspondente a três meses de retribuição ilíquida mensal, à data do falecimento, o qual será atribuído pela seguinte ordem de prioridade:

- a) Cônjuge sobrevivente, não separado judicialmente de pessoas e bens;
- b) Pessoa que viva com o trabalhador em situação análoga à do cônjuge, nos termos do artigo 2020.º do Código Civil;
- c) Filhos ou equiparados com direito a abono de família.

2 — Para além do subsídio referido no n.º 1, a empresa obriga-se a pagar aos herdeiros do trabalhador, por inteiro, a remuneração do mês em que ocorreu a morte do trabalhador, bem como os créditos emergentes da cessação do contrato.

3 — Por morte de ex-trabalhador na situação de reformado, a empresa obriga-se a atribuir, pela mesma ordem de prioridades estabelecida no n.º 1, um subsídio correspondente ao triplo do complemento da pensão de reforma que o ex-trabalhador auferia à data da morte.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

Cláusula 72.^a

Contratos a termo

1 — É admissível a celebração de contratos a termo nas condições previstas na lei.

2 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração, ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

3 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 2, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

4 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 2 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

5 — O trabalhador contratado a termo adquire de pleno direito, decorrido o período legalmente estipulado, a qualidade de permanente, contando-se a antiguidade desde a data do início do contrato a termo.

6 — Aos trabalhadores contratados a termo certo são assegurados os direitos que a lei e a presente convenção expressamente consagram para este regime de contratação, nomeadamente as partes proporcionais de férias e de subsídios de férias e de Natal.

7 — No preenchimento das vagas que ocorram no quadro de pessoal da empresa, têm preferência, em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores contratados a termo.

8 — É vedado à entidade patronal despedir o trabalhador contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 73.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É lícita a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial, quer com trabalhadores a admitir como efectivos, quer com trabalhadores contratados a termo.

2 — O trabalho a tempo parcial fica sujeito à observância das seguintes normas:

- a) Os contratos de trabalho a tempo parcial constarão, obrigatoriamente, de documento escrito, de que será dado conhecimento ao sindicato respectivo;
- b) A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo inteiro, calculada nos termos desta convenção e correspondente ao período ajustado;
- c) Com as necessárias adaptações, são aplicáveis aos trabalhadores referidos nesta cláusula todas as normas desta convenção.

Cláusula 74.^a

Direitos especiais da maternidade

1 — Sem prejuízo do preceituado noutras cláusulas desta convenção, são assegurados às mulheres trabalhadoras, designadamente, os seguintes direitos:

- a) Isenção de desempenho de tarefas desaconselháveis durante a gravidez e até três meses após o parto, sem diminuição de retribuição;
- b) Isenção da obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar durante a gravidez ou se com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Faltar até 120 dias na altura do parto, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) Em situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto;
- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- f) Interromper o trabalho diário por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de quaisquer direitos, para amamentação do filho durante todo o tempo que esta durar, devendo a trabalhadora apresentar declaração, sob compromisso de honra, de que amamenta o filho;
- g) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- h) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

2 — Comparecer às consultas pré-natais, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que comprovadas.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

4 — Acumular o gozo de tempo de férias a que tenha direito no ano do parto com o período indicado na alínea c) do n.º 1.

5 — Nos casos de parto de nado-morto, ou de ocorrência de aborto, o período de licença terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica.

6 — O direito a faltar na altura da maternidade cessa, por morte de nado-vivo, 10 dias após o falecimento, garantindo-se sempre um período mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

7 — A cessação do contrato de trabalho promovida pela entidade empregadora carece sempre, quanto às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de parecer favorável dos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área da igualdade.

8 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

Cláusula 75.^a

Direitos especiais da paternidade

1 — É obrigatório o gozo de licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, os quais terão de ser gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho, devendo o trabalhador informar o empregador com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado, de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

2 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 74.^a, nos seguintes casos:

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

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

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

5 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano sem perda de retribuição para prestar assistência inadiável, em caso de doença ou acidente, a filhos ou enteados menores de 10 anos.

6 — Por motivo de hospitalização de menores de 10 anos, o direito a faltar estende-se ao período da respectiva duração.

7 — As faltas previstas nos n.ºs 5 e 6 anteriores determinam perda de retribuição, na parte que exceda o previsto no n.º 5.

8 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a uma licença especial, sem retribuição, pelo período de seis

meses prorrogáveis até ao máximo de dois anos, a iniciar três meses após o nascimento para acompanhamento do filho. Este direito está condicionado a pré-aviso de 30 dias em relação à data de início do período de licença, o qual, uma vez iniciado, não pode ser interrompido.

Cláusula 76.^a

Trabalhadores menores

1 — A entidade patronal deverá proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho e funções adequadas à sua idade e desenvolvimento.

2 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor de 18 anos, salvo havendo oposição dos seus representantes legais.

3 — Aos trabalhadores menores é vedada:

- a) A prestação de trabalho suplementar;
- b) A prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou oficializado.

2 — Aos trabalhadores-estudantes com horários semanais até trinta e cinco ou trinta e nove horas serão concedidas, respectivamente, quatro ou seis horas sem perda de remuneração para frequência de aulas.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, para prestação de exames ou provas de avaliação, pelos períodos seguintes, neles se incluindo os dias de descanso e feriados:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, não poderão ser ultrapassados os limites máximos de quatro dias por disciplina e de dois dias por cada prova, observado o disposto nas alíneas anteriores.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias úteis de férias à sua livre escolha.

6 — 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 a requeiram com a antecedência mínima de quarenta e oito horas,

8 ou 15 dias quando, respectivamente, se pretendam 1, de 2 a 5, ou mais de 5 dias de licença.

7 — A empresa pode exigir aos trabalhadores-estudantes a prova de horários escolares, de assiduidade às aulas no fim de cada período e de prestação de exames. A falta de assiduidade ou falsas declarações conferem à empresa o direito de retirar as concessões previstas nos números anteriores, sem prejuízo da acção disciplinar a que houver lugar.

8 — A manutenção das regalias acima estabelecidas em anos consecutivos está condicionada a aproveitamento escolar, considerando-se como tal a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

9 — A entidade patronal custeará, em relação a qualquer trabalhador, as despesas relativas a matrículas e propinas de qualquer curso oficial ou oficializado que se revista de manifesto interesse para a empresa. A liquidação das despesas será feita no termo do ano lectivo e reportar-se-á, exclusivamente, às disciplinas em que o trabalhador tiver tido aprovação.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula cessam definitivamente por falta de aproveitamento em dois anos seguidos ou três interpolados.

Cláusula 78.^a

Trabalhadores em idade de reforma

1 — Consideram-se trabalhadores em idade de reforma, sem prejuízo de outra inferior que venha a ser legalmente estabelecida, os que completam 65 anos de idade.

2 — Os trabalhadores em idade de reforma que requeiram, voluntariamente, a sua passagem àquela situação gozarão de todos os direitos e regalias consignados nesta convenção enquanto durar a tramitação do seu processo na Caixa Nacional de Pensões.

3 — Os trabalhadores indicados no número anterior poderão optar por:

- a) Manter-se em funções na empresa até à comunicação oficial da sua passagem à situação de reforma;
- b) Desligar-se imediatamente do serviço, adiantando-lhes a empresa, além do complemento de reforma, o montante estimado de pensão da caixa.

Neste último caso, o trabalhador obriga-se ao acerto de contas logo que receba o quantitativo correspondente às prestações adiantadas.

4 — Os trabalhadores que, tendo completado a idade indicada no n.º 1, não façam prova junto da empresa — no prazo de 30 dias — do seu pedido de reforma à Caixa Nacional de Pensões deixam de ser elegíveis para a concessão dos benefícios previstos nas cláusulas 67.^a, 68.^a, 69.^a e 70.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 79.^a

Suspensão por impedimento prolongado do trabalhador

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que lhe não seja imputável, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal.

5 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por prisão preventiva, sem prejuízo do exercício do poder disciplinar a que houver lugar.

Cláusula 80.^a

Termo do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente de trabalho, em que o trabalhador se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

2 — A entidade patronal é obrigada a facultar ao trabalhador a retoma imediata do exercício das funções, após a sua apresentação, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — No caso de impedimento resultante de doença, a entidade patronal poderá fazer depender a retoma do exercício das funções do trabalhador de exame médico prévio, destinado a assegurar as condições de sanidade do mesmo.

4 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador não pode sofrer qualquer prejuízo pela não retoma do exercício das funções, excepto se a segurança social confirmar que não havia razão clínica para a alta e verificar a necessidade de retorno à situação de baixa pelo mesmo motivo, caso em que o trabalhador voltará a auferir somente os benefícios decorrentes da baixa anterior.

Cláusula 81.^a

Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 82.^a

Serviço militar obrigatório

Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório aplicar-se-ão as disposições do regime de férias e de subsídio de Natal estabelecidas nas cláusulas 35.^a e 52.^a

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição é-lhe contado como antiguidade na empresa, para todos os efeitos derivados dessa antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador figurará no quadro de pessoal e constará nos mapas de quotização sindical.

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

5 — As licenças sem retribuição de duração igual ou superior a um mês conferem à entidade patronal o direito de descontar, no subsídio de Natal, a parte correspondente ao período de licença.

6 — Após qualquer período de licença pedida pelo trabalhador, caso este não se apresente ao serviço na data prevista, o contrato de trabalho caducará cinco dias após aquela data, salvo justo impedimento devidamente justificado.

Cláusula 84.^a

Encerramento temporário

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, ou diminuição da respectiva laboração, sejam quais forem as causas, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela empresa, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça, enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade.

Cláusula 85.^a

Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo de instalações ou da redução de pessoal, sejam quais forem as causas, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutras instalações da DOCAPEŞCA, sempre que possível de acordo com as suas preferências, sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias, designadamente os previstos no n.º 3 da cláusula 9.^a

2 — Porém, o trabalhador poderá optar pela indemnização estipulada na cláusula 113.^a desta convenção.

CAPÍTULO IX

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 86.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 87.^a

Cessação por mútuo acordo

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazer cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, com observância das obrigações e limitações estabelecidas na cláusula seguinte.

Cláusula 88.^a

Necessidade de documento escrito

1 — A cessação de contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes devendo nele constar, expressamente, a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento devem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho e as normas da presente convenção.

3 — Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 89.^a

Caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho ou da entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam, ou devam conhecer.

Cláusula 90.^a

Rescisão com justa causa

O exercício, pela entidade patronal, da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização de processo disciplinar, nos termos da cláusula 102.^a

Cláusula 91.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tome imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem, directamente, prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados e representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Reduções anormais e culposas da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 92.^a

Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, com as legais consequências.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização igual à prevista na cláusula 113.^a, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 93.^a

Apreciação de justa causa

1 — Para a apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o seu grau de educação, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador, ou ao seu conhecimento, que revelem haver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 94.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos;
- h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- i) Transferência do local de trabalho contra o disposto na cláusula 9.^a

2 — A cessação do contrato de trabalho, nos termos das alíneas b) a i) do n.º 1, confere ao trabalhador o direito a indemnização igual à prevista na cláusula 113.^a

Cláusula 95.^a

Garantias dos direitos do trabalhador que se despediu

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da mesma cláusula não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 96.^a

Pagamento na altura da cessação

Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 97.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir unilateralmente o contrato de trabalho, devendo avisar, por escrito, a entidade patronal com uma antecedência mínima de dois meses.

2 — Se o trabalhador tiver menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

Cláusula 97-A.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 98.^a

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 98.^a

Indemnização da falta de observância do prazo de pré-aviso

1 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta, salvo se a entidade patronal a ele expressamente renunciar.

2 — Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos no número anterior, poderá ser movida a competente acção de indemnização, que terá por exclusivo fundamento os prejuízos ocorridos por virtude da inobservância do referido prazo.

Cláusula 99.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas na cláusula 86.^a, a entidade patronal entregará ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo, ou cargos, que desempenhou.

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

Cláusula 100.^a

Créditos emergentes do contrato

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou por realização de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem todavia ser provados por documento idóneo.

SECÇÃO II

Acção disciplinar

Cláusula 101.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão simples.

3 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de um ano a contar do momento em que se verificou a infracção ou logo que cesse o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito da entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.

4 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 102.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá ficar concluído o mais rapidamente possível, garantindo-se a realização de todas as diligências necessárias para o esclarecimento da verdade e garantia da defesa do trabalhador.

2 — A não realização de diligências ou actos processuais no processo disciplinar, por período superior a 60 dias, imputável à DOCAPESCA, presume o arquivamento do processo.

3 — São asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Após o início da instauração do processo disciplinar, no prazo máximo de oito dias, será dado conhecimento deste, por escrito, ao sindicato respectivo;
- b) Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta regis-

tada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida;

- c) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias úteis;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar ou com preterição das formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos da lei e desta convenção.

Cláusula 103.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

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

3 — A suspensão a que se refere o n.º 1 pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 104.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 20 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

Cláusula 105.^a

Proporcionalidade das sanções

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma por cada infracção.

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 104.^a, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — As sanções disciplinares prescrevem se não forem executadas no prazo de três meses a contar do momento da sua decisão final.

Cláusula 106.^a

Comunicação das sanções

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo máximo de cinco dias.

Cláusula 107.^a

Indemnização por danos e prejuízos

Os danos provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou superiores hierárquicos darão lugar a indemnização, nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 108.^a

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o Tribunal do Trabalho.

Cláusula 109.^a

Registo de sanções

1 — A entidade patronal deve manter actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — O Sindicato também possui a competência indicada no número anterior.

Cláusula 110.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- c) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a prestar trabalho em dias feriados ou de descanso semanal obrigatório e ou complementar;
- d) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- e) Ter prestado ao Sindicato, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa, respeitante às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- f) Ter posto, com verdade, o Sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho, cometidas pela entidade patronal, sobre si ou sobre os seus companheiros;
- g) Ter prestado, com verdade, informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- h) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processos disciplinares, perante os tribunais ou qualquer

outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões representativas de trabalhadores ou delegado sindical;
- j) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- l) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- m) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 111.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 112.^a

Indemnização de sanção abusiva

1 — Se a sanção abusiva consistir na suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida e a 20 vezes no caso dos trabalhadores referidos no n.º 2 da cláusula 113.^a

2 — Se a sanção abusiva consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no n.º 1 da cláusula anterior.

3 — Estas normas não prejudicam as indemnizações devidas nos termos gerais de direito e o exercício de acção penal, se for caso disso.

Cláusula 113.^a

Indemnizações

1 — O não cumprimento pela entidade patronal do disposto na alínea b) da cláusula 13.^a obriga esta ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador lesado, nos termos seguintes:

- a) Um mês de retribuição efectiva por cada ano completo ou fracção de duração do contrato de trabalho;
- b) A indemnização, contudo, nunca poderá ser inferior à retribuição efectiva correspondente a três meses de trabalho.

2 — A indemnização prevista no número anterior será elevada ao dobro no caso de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, delegados ou dirigentes sindicais que se hajam candidatado, bem como membros das comissões de trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções há menos de cinco anos contados desde a data em que decorreu a candidatura ou cessaram aquelas funções, não podendo esta indemnização ser inferior a 12 meses.

3 — O não cumprimento pela entidade patronal do estabelecido na alínea c) do n.º 1 da cláusula 74.^a obriga aquela ao pagamento da importância correspondente

às retribuições vincendas, até ao termo do período previsto na parte final daquela alínea.

CAPÍTULO X

Organização dos trabalhadores

Cláusula 114.^a

Direito de reunião

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

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, dentro das instalações da empresa e durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, observando-se o disposto na lei no que se refere à convocação.

Cláusula 115.^a

Locais apropriados para delegados sindicais

A DOCAPESCA porá à disposição dos delegados sindicais, sempre que possível e desde que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 116.^a

Outros direitos de dirigentes e delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa ou serviços 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.

O local ou locais da afixação serão reservados de comum acordo entre os delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical de delegados e a entidade patronal.

2 — Não pode ser vedada aos membros dos corpos gerentes do Sindicato e ou seus representantes devidamente credenciados a entrada nas instalações dos estabelecimentos no exercício das suas funções, após comunicação verbal da sua presença à entidade patronal ou a quem a representa.

3 — Os delegados sindicais e os membros da comissão de trabalhadores têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa ou serviços no exercício das suas funções, procurando, contudo, não prejudicar a normalidade do funcionamento do serviço.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, os seus delegados e os membros da comissão de trabalhadores não podem ser transferidos de local de trabalho, nem aos mesmos pode ser alterado o horário de trabalho sem o seu acordo, salvo se dessa transferência ou alteração do horário não resultar prejuízo para o exercício da sua actividade, devendo, em qualquer dos casos, ser dado conhecimento prévio ao Sindicato.

5 — Aos trabalhadores que desempenhem os cargos referidos nos números anteriores não poderá em caso algum ser impedido ou dificultado, por qualquer forma, o exercício das suas funções, ainda que em situação de suspensão preventiva.

Cláusula 117.^a

Quotização sindical

1 — A DOCAPESCA obriga-se a descontar nas retribuições dos trabalhadores abrangidos por esta convenção a quotização sindical, entregando até ao dia 20 de cada mês, no Sindicato, os quantitativos referentes ao mês anterior.

2 — Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores declarar, por escrito, que autorizam a entidade patronal a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como identificar o sindicato respectivo.

3 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado do mapa sindical utilizado para o efeito, devidamente preenchido.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 118.^a

Inovação técnica

1 — A introdução de métodos de trabalho e de novas tecnologias que se traduzam numa redução ou eliminação de postos de trabalho obriga a entidade patronal a promover acções de formação profissional com vista à reconversão dos trabalhadores excedentários para o desempenho de outros cargos.

2 — Da inovação não poderá resultar nem diminuição de categoria, nem redução de remuneração para os trabalhadores por ela abrangidos, os quais ficam, contudo, obrigados à respectiva reconversão e reclassificação.

Cláusula 119.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução de regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, salvo no caso de tais regalias se encontrarem inequivocamente revogadas pela presente convenção.

2 — Aos trabalhadores da empresa tem-se por reconhecido o direito a benefícios complementares de doença, reforma e morte, já consignados em convenções anteriores, na forma como se encontram regulados nas cláusulas 67.^a, 69.^a, 70.^a e 71.^a desta convenção.

3 — A presente convenção considera-se globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação de trabalho por ela substituídos.

Cláusula 120.^a

Incorporação ou fusão de empresas

A incorporação ou fusão da empresa outorgante com outras entidades obriga a incorporadora, ou a empresa resultante da fusão, a integrar todos os trabalhadores das empresas incorporadas, mantendo-se os direitos e regalias adquiridos ao seu serviço.

Cláusula 121.^a

Quadro de pessoal

Dentro dos 60 dias subsequentes à data da entrada em vigor desta convenção a entidade patronal remeterá ao Sindicato, nos termos da alínea i) da cláusula 15.^a, os seus quadros de pessoal elaborados de acordo com o que nela se estabelece.

Cláusula 122.^a

Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados do facto de trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, dentro de categorias agora extintas, produzir-se-ão tomando não só em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor desta Convenção como também:

- a) Quando houver lugar a promoção automática haverá actualização remuneratória equivalente aos efeitos daquela, através de acesso a escalões superiores dentro da categoria;
- b) Caso existam promoções ou progressões na tabela fora do âmbito previsto na alínea anterior, e dentro daquele período temporal, estas prejudicarão aquelas se forem mais favoráveis.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria nem diminuição da retribuição ilíquida mensal.

3 — Os operadores de exploração anteriormente classificados como operadores de manipulação e lota e oriundos da categoria de pesador transitam para o escalão imediatamente superior ao que resultaria da aplicação automática da nova tabela salarial.

4 — Os trabalhadores que anteriormente estavam classificados como trabalhadores de porão e que exerciam exclusivamente as funções correspondentes a essa extinta categoria poderão optar pela continuidade do exercício de tais funções no mesmo regime.

5 — Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador técnico e de manutenção, afectos às funções de maquinista de instalações frigoríficas, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

6 — a) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio, afectos às funções de agente de fiscalização e autoprotecção, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão E do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

b) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio, afectos às funções de motorista, será garantida a remuneração

base mínima correspondente ao escalão A do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

c) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio, afectos às tarefas de radiotelefonista, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível III da referida categoria profissional, constante do anexo I.

Cláusula 123.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro representantes sindicais e igual número de representantes por parte da entidade patronal, os quais poderão ser acompanhados por um assessor, tendo como atribuições:

- a) Interpretação e integração de lacunas da presente convenção;
- b) Criação e enquadramento de novas categorias profissionais e reajustamento das existentes.

2 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo os dois restantes representantes de cada uma das partes nomeados, caso a caso, pelos sindicatos e pela empresa.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção, aplicando-se a partir da data em que cada uma vier a ser fixada.

5 — A comissão paritária reunirá, obrigatoriamente, no prazo máximo de oito dias após a convocação por qualquer das partes.

Cláusula 124.^a

Aplicação das disposições do acordo

Sem prejuízo do previsto na cláusula 2.^a, todas as disposições da presente convenção produzem efeitos 20 dias após a sua assinatura.

Cláusula 125.^a

Arredondamentos

Os subsídios mensais resultantes da aplicação das cláusulas de expressão pecuniária serão arredondados, se for caso disso, por excesso, para o cêntimo de euro mais próximo.

ANEXO I

Secção A

Definição de categorias profissionais e funções

Administrativo. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, executar, a partir de orientações, todo o processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade funcional de índole administrativa e, ainda, recolher, registar e analisar dados, podendo assegurar, entre outros, serviços de tesouraria, de aten-

dimento e de secretariado, utilizando os meios tecnológicos ao seu dispor.

Operador de exploração. — É o trabalhador a quem compete executar todas as operações relacionadas com a descarga, manipulação, movimentação e controlo do pescado ou outros produtos, a bordo ou em terra, utilizando os meios de elevação e transporte em uso, bem como proceder à limpeza, conservação e lavagem do recinto da lota e equipamentos, zelando pela sua boa utilização, e controlar entradas e saídas das instalações da lota.

Operador de serviço de apoio. — É o trabalhador a quem compete, consoante as suas habilitações e aptidões, executar as tarefas auxiliares ou de apoio às actividades da empresa, nomeadamente transportes, comunicações, fiscalização e protecção, restauração, atendimento e limpeza, entre outras, sendo identificadas, para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, as seguintes funções:

Motorista. — É o operador de serviço de apoio que, devidamente habilitado com carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras e ou pesadas, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando as operações de carga e descarga, e assegurar a recepção e entrega de expediente e encomendas;

Operador radiotelefonista. — É o operador de serviço de apoio que transmite, recebe e difunde comunicações, utilizando os meios ao seu dispor. Exerce o controlo de acesso e movimentação dos portos de pesca, de acordo com as instruções em vigor, comunicando às autoridades qualquer ocorrência a bordo ou na área da concessão. Preenche os registos que, pelas normas internas da empresa, incumbem ao serviço a que se encontra adstrito;

Agente de fiscalização e autoprotecções. — É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a vigilância de instalações da área da empresa, protegendo o património e assegurando, com recurso ao equipamento ao seu dispor, o controlo do acesso e circulação de pessoas e bens, fazendo cumprir as normas estabelecidas, designadamente as relacionadas com a ordem e segurança, e participando as ocorrências verificadas;

Operador de restauração. — É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a preparação, confecção e ou serviço de refeições e todos os outros serviços relacionados com o funcionamento de restaurante ou bar.

Operador técnico e de manutenção. — É o trabalhador a quem compete proceder a trabalhos de elaboração, reparação e manutenção de equipamentos ou instalações, nomeadamente, nos domínios da electricidade, mecânica, lubrificação e lavagens, serralharia mecânica e civil, carpintaria, canalização, construção civil, pintura, soldadura e metrologia, manobrar e vigiar o funcionamento de instalações electromecânicas e frigoríficas, podendo ainda interpretar esquemas, especificações e desenhos técnicos, elaborando relatórios de avarias e utilizando instrumentos de medida, consoante as suas habilitações e qualificações

técnicas e profissionais e, quando exigível, tituladas por carteira profissional.

Para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, serão identificadas as seguintes funções exercidas em trabalhos técnicos e de manutenção:

Electricista. — É o operador técnico e de manutenção responsável pela execução de trabalhos de desmontagem, montagem, reparação e conservação em equipamentos e instalações eléctricas;

Maquinista de instalações frigoríficas. — É o operador técnico e de manutenção que manobra e vigia o funcionamento de instalações frigoríficas e coadjuva o seu superior hierárquico nas suas funções.

Operador de venda. — É o trabalhador a quem compete, utilizando ou não meios informáticos, proceder à recolha, registos, tratamento, codificação e processamento de dados relativos à primeira venda, podendo, também, proceder ao serviço de pagamentos e recebimentos e elaborar a documentação inerente, correspondendo este serviço às funções de caixa de lota.

Técnico. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, a concepção, adopção e ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos, elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres, tendo em vista preparar a tomada de decisão superior, em ordem à prossecução das atribuições e objectivos prosseguidos pela empresa, nomeadamente nas áreas de actividade económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

Técnico superior. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, o conteúdo funcional descrito para a categoria de técnico e, ainda, dar apoio de elevado grau de qualificação e responsabilidade nas áreas que integram as atribuições da empresa, elaborando estudos e pareceres, orientando a concepção e desenvolvimento de medidas de política de gestão e participando em trabalhos que exijam conhecimentos altamente especializados, nomeadamente nas áreas de gestão económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

Secção B

Definição de cargos

Designa-se por cargo o conjunto das atribuições do director, do director de delegação e do chefe de departamento.

1 — *Director.* — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, colaborar na definição das políticas e objectivos da empresa, organizando, dirigindo e controlando a unidade funcional de que é responsável e optimizando a utilização dos recursos humanos, técnicos e financeiros postos à sua disposição.

2 — *Director de delegação.* — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, garantir, na área da delegação, a prossecução do objecto da empresa, dirigindo, coordenando e orientando os recursos técnicos, humanos e financeiros que lhe estão

afectos, articulando com os directores a execução das políticas de gestão, nas respectivas áreas de acção; participar na concepção, adopção ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos, elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres que possam contribuir para um melhor desempenho da empresa nas vertentes económica, financeira, técnica e organizacional.

3 — *Chefe de departamento.* — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração ou de uma direcção, colaborar na definição dos objectivos da unidade orgânica de que é responsável, organizando, dirigindo e controlando o seu funcionamento, optimizando a utilização dos meios técnicos, humanos e financeiros que lhe estão adstritos e participando em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento.

Secção C

Acesso aos cargos

1 — É de competência do órgão de administração a nomeação e exoneração dos detentores dos cargos.

2 — Poderão cessar funções, a seu pedido, os detentores dos cargos.

3 — As nomeações para os cargos referidos deverão ser feitas de entre os trabalhadores possuidores de competência comprovada e, de preferência, com formação académica superior.

Secção D

Definição de funções específicas

1 — *Chefia.* — É a função de direcção, orientação, coordenação, supervisão e planificação na qual determinado trabalhador é investido para exercer na unidade orgânica em que está inserido.

2 — *Coordenação.* — É a função de orientação, coordenação e controlo, de outros trabalhadores na qual determinado trabalhador é investido para desempenho sob a orientação do seu superior hierárquico.

3 — *Tesouraria.* — É a função de assegurar a movimentação dos fluxos monetários envolvendo valores em numérico (moedas ou notas) decorrentes da realização de recebimentos, pagamentos, levantamentos e depósitos.

4 — *Secretariado.* — É a função de um trabalhador administrativo que, executando tarefas inerentes à sua categoria, presta, para além dessas, apoio directo e específico ao órgão de administração ou às direcções.

Secção E

Atribuição de subsídios de função específica

1 — *Chefia.* — O subsídio de chefia é atribuído a todos os trabalhadores que se encontrem investidos em funções de chefia enquanto estas durarem.

2 — *Coordenação.* — O subsídio de coordenação é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de coordenação enquanto estas durarem.

3 — *Falhas*. — O subsídio de falhas é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de tesouraria enquanto estas durarem.

4 — *Secretariado*. — O subsídio de secretariado é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de secretariado de administração ou de direcção enquanto estas durarem.

Secção F

Progressão nas categorias

1 — A progressão nas categorias realiza-se através de mudanças de categoria e ou promoção a níveis ou escalões constantes do anexo II.

2 — A administração, por sua iniciativa, poderá decidir as progressões que se revelem necessárias à boa gestão dos recursos humanos da empresa e que resultem de critérios de competência, oportunidade ou de processos de reorganização da sua estrutura.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, realizar-se-á anualmente um processo geral de promoções por mérito, com base numa proposta fundamentada de onde constem os elementos relativos ao método de avaliação do desempenho em vigor.

4 — A densidade das promoções anuais dependerá dos resultados económico-financeiros da empresa revelados no relatório e contas do ano anterior e das respectivas previsões inscritas no plano e orçamento para o ano seguinte, não podendo ser, em todo o caso, inferior a 5 % do número total dos seus trabalhadores efectivos e do número de trabalhadores de cada categoria.

5 — O método de avaliação do desempenho, a aprovar pela administração e após consulta aos sindicatos, deverá ser transparente, com conhecimento prévio geral dos trabalhadores, assente em critérios da maior objectividade possível, participativo na sua aplicação e responsabilizante nas suas conclusões.

Secção G

Condições especiais de admissão

Trabalhadores técnicos:

- As admissões para a categoria de técnico superior deverão ser feitas entre candidatos possuindo uma licenciatura adequada;
- As admissões para a categoria de técnico serão feitas entre candidatos com formação académica superior e ou com experiência comprovada no domínio da respectiva especialidade;
- Os trabalhadores que concluíam uma licenciatura ou bacharelato serão classificados, respectivamente, nas categorias de técnico superior ou no nível I da categoria de técnico, se a licenciatura e o bacharelato referidos se relacionarem com as funções específicas exercidas pelos trabalhadores.

Trabalhadores administrativos. — Para a categoria de administrativo serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias mínimas o 12.º ano de escolaridade, completo ou equivalente.

Trabalhadores operadores. — Para as categorias de operador de venda, operador de exploração, operador técnico e de manutenção e operador dos serviços de apoio serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias a escolaridade mínima obrigatória.

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Técnico superior	I	A	2 428
		B	2 351
		C	2 269
		D	2 193
		E	2 116
		F	2 034
	II	A	1 942
		B	1 907
		C	1 871
		D	1 835
		E	1 794
		F	1 758
		G	1 723
	III	A	1 646
		B	1 564
		C	1 539
		D	1 513
		E	1 488
F		1 462	
G		1 436	
H		1 411	
IV		A	1 360
	B	1 334	
	C	1 304	
	D	1 278	
	E	1 252	
	F	1 227	
	G	1 201	
	H	1 150	
	I	1 099	
Técnico	I	A	1 426
		B	1 390
		C	1 355
		D	1 319
		E	1 278
		F	1 242
		G	1 206
		H	1 171
		I	1 135
	II	A	1 109
		B	1 089
		C	1 068
		D	1 043
		E	1 022
		F	1 002
	III	A	977
		B	956
		C	936
D		915	
E		895	
F		874	
G		854	
	A	828	

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Administrativo	IV	B	808
		C	782
		D	762
		E	741
		F	721
	G	701	
	I	A	920
		B	905
		C	890
		D	874
		E	859
	II	A	844
B		828	
C		813	
D		798	
E		777	
III	A	762	
	B	747	
	C	731	
	D	716	
	E	701	
IV	A	680	
	B	660	
	C	639	
	D	619	
	E	598	
Operador de exploração	I	A	762
		B	736
		C	711
		D	685
		E	660
	II	A	624
		B	609
		C	593
		D	578
		E	563
Operador de venda	I	A	762
		B	736
		C	711
		D	685
		E	660
	II	A	624
		B	609
		C	593
		D	578
		E	563
Operador técnico de manutenção	I	A	762
		B	736
		C	711
		D	685
		E	660
	II	A	624
		B	609
		C	593
		D	578
		E	563
I	A	762	
	B	736	
	C	711	

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Operador de serviços de apoio		D	685
		E	660
	II	A	624
		B	609
		C	593
		D	578
		E	563

ANEXO III

Disposições especiais

1 — Trabalho em câmaras frigoríficas, túneis de congelação e porões de navios congeladores:

- Os trabalhadores que permaneçam continuamente durante quarenta minutos no interior de câmaras frigoríficas ou porões de navios congeladores terão direito a suspender o trabalho e a descansar, à temperatura ambiente, nos vinte minutos imediatos;
- Os trabalhadores que tenham estado a efectuar cargas ou descargas de produtos transportados por via terrestre ou marítima durante período igual ou superior a quarenta minutos só poderão entrar dentro das câmaras frigoríficas após um descanso de vinte minutos;
- Aos trabalhadores que executem funções de descarga e de manipulação do pescado compete a descarga e a carga de produtos transportados por via marítima (navios congeladores ou transportadores) ou por via terrestre.

2 — Dadas as características específicas do trabalho da descarga e manipulação do pescado na lota de Pedrouços, o regime de feriados aplicável aos trabalhadores daquele sector, com excepção dos trabalhadores escalados para outros serviços, é o seguinte:

- O descanso compensatório correspondente ao trabalho suplementar prestado em dia feriado será gozado na véspera desse feriado;
- Quando o feriado coincidir com uma segunda-feira ou quando, por força da aplicação da alínea anterior, resultar uma interrupção igual ou superior a quarenta e oito horas entre duas lotas, será aplicado o regime constante da cláusula 27.^a;
- Não se efectuarão descargas nos feriados de 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro, nem na véspera destes dias.

Não se realizarão, conseqüentemente, lotas nestes feriados nem no dia seguinte a cada um deles.

3 — Os trabalhadores da descarga e manipulação do pescado na lota de Pedrouços escalados para outros serviços não poderão iniciar a sua prestação de trabalho em véspera de feriado se o período normal de trabalho terminar depois da 0 horas do dia seguinte.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior poderão contudo iniciar a sua prestação de trabalho nos dias 1 de Janeiro, 25 de Abril e 1 de Maio, mas não antes das 23 horas.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança no trabalho

Secção I

Disposições gerais

I — Deveres da empresa

1 — A DOCAPESCA é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

II — Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à utilização do equipamento de segurança e protecção que lhes estiver distribuído.

4 — Os trabalhadores estão obrigados aos testes de determinação de alcoolemia que a empresa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º deste regulamento, venha a implementar.

III — Projectos de novas instalações

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos, deve dar-se satisfação às normas estabelecidas no presente regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativas.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

Secção II

Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

IV — Área dos locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m² por pessoa.

Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os traba-

lhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

V — Vias de passagem, comunicações e saídas

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho.

Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

VI — Portas de comunicação

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saídas de emergência.

VII — Comunicações verticais

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer às disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

VIII — Locais subterrâneos

Apenas será permitido utilizar locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regulação de temperatura e protecção contra a humidade.

IX — Iluminação

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo-se, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições de eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rendibilidade respectiva.

X — Ventilação

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

XI — Temperatura e humidade

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 — É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

XII — Ruídos

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

XIII — Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

XIV — Conservação e limpeza

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviço, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

XV — Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

XVI — Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser reparados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou saúde dos trabalhadores

ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se medidas necessárias por forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos aos trabalhadores.

XVII — Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

XVIII — Abastecimento de água

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

XIX — Instalações sanitárias

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

XX — Refeitórios e copas

Os refeitórios e copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

XXI — Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

XXII — Incêndios

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações a construir deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

XXIII — Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

XXIV — Móveis

O mobiliário e equipamento utilizado devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

XXV — Eliminação de substâncias tóxicas

1 — Os locais onde se produzam, manipulem, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriado, por forma a eliminarem os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo de meios de protecção técnica colectiva adequada.

XXVI — Segurança de veículos

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

Secção III

Promoção da saúde

XXVII — Medicina preventiva

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contacto de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que se tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

3 — Os serviços de medicina do trabalho, no âmbito da promoção da saúde, proporão a criação e a instalação dos meios técnicos adequados à determinação de níveis de alcoolemia dos trabalhadores.

Lisboa, 15 de Junho de 2005.

Pela DOCAPESEA — Portos e Lotas, S. A.:

Nelson Jorge dos Santos Godinho Parreira, vogal do conselho de administração.

João Carlos Gomes Pólvora Santos, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Pesca:

Frederico Fernandes Pereira, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca representa o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

Lisboa, 9 de Junho de 2005.

José António Bombas Amador, dirigente nacional.
Vitor Fernando do Carmo Ribeiro, dirigente nacional.

Depositado em 21 de Julho de 2005, a fl. 101 do livro n.º 10, com o n.º 173/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a DOCAPESEA — Portos e Lotas, S. A., e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DOCAPESEA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas.

2 — O presente AE é aplicável em todo o território continental em que a DOCAPESEA desenvolva a sua actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os 600 trabalhadores que se encontram ao seu serviço no presente.

Cláusula 2.ª

Vigência e eficácia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que a publicar e altera a anterior, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1991, 40, de 29 de Outubro de 1992, 39, de 22 de Outubro de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1995, 29, de 8 de Agosto de 1996, 28, de 29 de Julho de 1997, 26, de 15 de Novembro de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 39, de 22 de Outubro de 2000, 30, de 15 de Agosto de 2001, 30, de 15 de Agosto de 2002, 30, de 15 de Agosto de 2003, e 31, de 22 de Agosto de 2004.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2005.

3 — (*Sem alteração.*)

CAPÍTULO II

Admissões, carreiras profissionais, transferências e substituições

SECÇÃO III

Desempenho de outras funções

Cláusula 11.^a

Desempenho de funções diferentes

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — A afectação ao desempenho exclusivo de funções diferentes a que corresponda nível de remuneração mais elevado, por período ininterrupto de um ano, com excepção do previsto na cláusula seguinte, confere ao trabalhador o direito à categoria correspondente à função desempenhada.

Cláusula 11.^a-A

Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes e de direcção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativos aos titulares desses cargos, cuja natureza também suponha, quanto aos mesmos titulares, especial relação de confiança.

2 — O exercício dos cargos em regime de comissão de serviços previsto no número anterior deve obrigatoriamente constar de acordo escrito.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — É assegurada a todos os trabalhadores, sem perda de retribuição, a dispensa ao trabalho, até ao limite de quatro dias por ano, por razões ponderosas da sua vida particular. Esta faculdade pode ser utilizada em dias seguidos ou interpolados e fraccionadamente em períodos mínimos de meio dia de trabalho, não acrescendo nunca ao período de férias.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — O limite diário fixado no número anterior para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos poderá ser aumentado, por razões pontuais devidamente justificadas e ligadas ao funcionamento da empresa, para dez horas e quarenta e cinco minutos, sem prejuízo do limite semanal referido no n.º 1 e com os seguintes condicionalismos:

a) *(Sem alteração.)*

b) *(Sem alteração.)*

c) *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

7 — *(Sem alteração.)*

8 — *(Sem alteração.)*

9 — *(Sem alteração.)*

10 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, orientação, chefia, confiança, fiscalização, de especial responsabilidade técnica e de secretariado, considerado este último apenas ao nível dos órgãos de administração e de direcção e de apoio directo à entidade gestora das delegações.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — Compete à entidade patronal enviar o acordo de isenção de horário de trabalho à Inspecção Geral do Trabalho.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

7 — *(Sem alteração.)*

8 — *(Sem alteração.)*

9 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de Dezembro, na razão de dois dias úteis por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificou a admissão.

10 — *(Sem alteração.)*

11 — *(Sem alteração.)*

12 — *(Sem alteração.)*

13 — *(Sem alteração.)*

14 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 35.^a

Férias de trabalhadores em situação de suspensão de contrato por impedimento prolongado

1 — *(Sem alteração.)*

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, nos termos, respectivamente, do n.º 9 da cláusula 29.^a e do n.º 4 da cláusula 53.^a

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.^a

Noção de falta

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

2 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou

afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos (pais, filhos, padrasto, madrastra, enteados, sogros, genros e noras);

- c) As ocasionadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados);
- d) As originadas por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias seguidos;
- e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes, ao abrigo da cláusula 77.^a;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores;
- g) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- i) As provenientes do exercício de funções, por motivo de eleição ou nomeação para cargos públicos, que não pressuponham a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — São, também, consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo pai, ao abrigo do regime especial previsto na cláusula 75.^a;
- b) As dadas pelo pai por motivo de nascimento de filho até cinco dias úteis;
- c) As originadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;
- d) As resultantes do exercício de funções de bombeiro voluntário, com excepção do período de treino.

Cláusula 42.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — *(Sem alteração.)*

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

- a) *(Sem alteração.)*
- b) *(Sem alteração.)*
- c) *(Sem alteração.)*
- d) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao conjugue, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade, na parte que exceda 15 dias úteis por ano;
- e) Aos 15 dias previstos no número anterior acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro;
- f) O disposto nas alíneas d) e e) é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de

menor com mais de 10 anos, por decisão judicial ou administrativa;

- g) As estabelecidas na alínea *i*) do n.º 1 da cláusula 40.^a, se àquele exercício corresponder remuneração e, se não corresponder, na parte que exceda o estipulado na lei;
- h) As previstas na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 40.^a, na parte que exceda um dia por mês, sem prejuízo de tratamento mais favorável que a empresa, em análise caso a caso, entenda dever dar;
- i) As motivadas por necessidade de consultas e tratamentos médicos, na parte que exceda o tempo estritamente indispensável à consecução daqueles fins;
- j) As originadas por cumprimento de obrigações legais, na parte que exceda o tempo estritamente necessário à satisfação das referidas obrigações.

Cláusula 43.^a

Participação das faltas

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

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

3 — O não cumprimento do prazo indicado no n.º 1 torna, salvo justo impedimento, as ausências em faltas injustificadas.

Cláusula 44.^a

Faltas injustificadas

1 — São faltas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 40.^a desta convenção.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas que determinem perda de retribuição podem ser substituídas, a pedido expresso do trabalhador por perda de igual número de dias de férias, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano da admissão.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 53.^a

Subsídio e remuneração de férias

1 — *(Sem alteração.)*

2 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias anual, de montante igual à retribuição ilíquida mensal, nos termos do n.º 6 da cláusula 48.^a

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de € 38,50 e até ao limite de quatro reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 56.^a

Subsídio de função

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — Será atribuído um subsídio de € 0,65 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Cláusula 63.^a

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de € 8,50.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição ilíquida, no mínimo de € 95 000, e para o terceiro risco um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — *(Sem alteração.)*

CAPÍTULO VI

Regalias sociais

Cláusula 74.^a

Direitos especiais da maternidade

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

7 — *(Sem alteração.)*

8 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 75.^a

Direitos especiais da paternidade

1 — É obrigatório o gozo de licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, os quais terão de ser gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho, devendo o trabalhador informar o empregador com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado, de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

2 — O pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 74.^a, nos seguintes casos:

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

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 anteriores.

5 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável, em caso de doença ou acidente, a filhos ou enteados menores de 10 anos.

6 — Por motivo de hospitalização de menores de 10 anos, o direito a faltar estende-se ao período da respectiva duração.

7 — As faltas previstas nos n.ºs 5 e 6 anteriores determinam perda de retribuição, na parte que exceda o previsto na alínea d) do n.º 2 da cláusula 42.^a

8 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a uma licença especial, sem retribuição, pelo período de seis

meses prorrogáveis até ao máximo de dois anos, a iniciar três meses após o nascimento, para acompanhamento do filho. Este direito está condicionado a pré-aviso de 30 dias em relação à data de início do período de licença, o qual, uma vez iniciado, não pode ser interrompido.

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias úteis de férias à sua livre escolha.

6 — 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 a requeiram com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, 8 ou 15 dias quando, respectivamente, se pretendam 1, de 2 a 5 ou mais de 5 dias de licença.

7 — *(Sem alteração.)*

8 — *(Sem alteração.)*

9 — *(Sem alteração.)*

10 — *(Sem alteração.)*

CAPÍTULO IX

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 88.^a

Necessidade de documento escrito

1 — A cessação de contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, devendo nele constar, expressamente, a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos, ficando cada parte com um exemplar.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 89.^a

Caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) *(Sem alteração.)*

b) *(Sem alteração.)*

- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

2 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 91.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — *(Sem alteração.)*

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) *(Sem alteração.)*
- b) *(Sem alteração.)*
- c) *(Sem alteração.)*
- d) *(Sem alteração.)*
- e) *(Sem alteração.)*
- f) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- g) *(Sem alteração.)*
- h) *(Sem alteração.)*
- i) *(Sem alteração.)*
- j) *(Sem alteração.)*
- l) *(Sem alteração.)*
- m) *(Sem alteração.)*

Cláusula 94.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) *(Sem alteração.)*
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) *(Sem alteração.)*
- d) *(Sem alteração.)*
- e) *(Sem alteração.)*
- f) *(Sem alteração.)*
- g) *(Sem alteração.)*
- h) *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 97.^a-A

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de

indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 98.^a

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

SECÇÃO II

Acção disciplinar

Cláusula 102.^a

Processo disciplinar

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — São asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) *(Sem alteração.)*
- b) *(Sem alteração.)*
- c) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias úteis;
- d) *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

Cláusula 103.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — A suspensão a que se refere o n.º 1 pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 104.^a

Sanções disciplinares

1 — *(Sem alteração.)*

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 20 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
		A	2 428
		B	2 351

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Técnico superior	I	C	2 269
		D	2 193
		E	2 116
		F	2 034
	II	A	1 942
		B	1 907
		C	1 871
		D	1 835
		E	1 794
		F	1 758
		G	1 723
	III	A	1 646
		B	1 564
		C	1 539
		D	1 513
		E	1 488
F		1 462	
G		1 436	
H		1 411	
IV	A	1 360	
	B	1 334	
	C	1 304	
	D	1 278	
	E	1 252	
	F	1 227	
	G	1 201	
	H	1 150	
	I	1 099	
Técnico	I	A	1 426
		B	1 390
		C	1 355
		D	1 319
		E	1 278
		F	1 242
		G	1 206
		H	1 171
		I	1 135
	II	A	1 109
		B	1 089
		C	1 068
		D	1 043
		E	1 022
		F	1 002
	III	A	977
		B	956
		C	936
		D	915
		E	895
		F	874
		G	854
	IV	A	828
		B	808
C		782	
D		762	
E		741	
F		721	
G		701	
I	A	920	
	B	905	
	C	890	
	D	874	
	E	859	
	A	844	
	B	828	

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Administrativo	II	C	813
		D	798
		E	777
	III	A	762
		B	747
		C	731
		D	716
		E	701
	IV	A	680
		B	660
C		639	
D		619	
E		598	
Operador de exploração	I	A	762
		B	736
		C	711
		D	685
		E	660
	II	A	624
		B	609
		C	593
		D	578
		E	563
Operador de venda	I	A	762
		B	736
		C	711
		D	685
		E	660
	II	A	624
		B	609
		C	593
		D	578
		E	563
Operador técnico de manutenção	I	A	762
		B	736
		C	711
		D	685
		E	660
	II	A	624
		B	609
		C	593
		D	578
		E	563
Operador de serviços de apoio	I	A	762
		B	736
		C	711
		D	685
		E	660
	II	A	624
		B	609
		C	593
		D	578
		E	563

Lisboa, 15 de Junho de 2005.

Pela DOCAPECA — Portos e Lotas, S. A.:

Nelson Jorge dos Santos Godinho Parreira, vogal do conselho de administração.
João Carlos Gomes Pólvora Santos, mandatário.

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

Manuel Joaquim Tavares Marques, mandatário.
Carlos Jorge Fernandes Quintino, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas.

2 — O presente AE é aplicável em todo o território continental em que a DOCAPESCA desenvolva a sua actividade de exploração de portos de pesca e lotas e abrange todos os 600 trabalhadores que se encontram ao seu serviço no presente.

Cláusula 2.^a

Vigência e eficácia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que a publicar e altera a anterior, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1990, bem como as sucessivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1991, 40, de 29 de Outubro de 1992, 39, de 22 de Outubro de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1995, 29, de 8 de Agosto de 1996, 28, de 29 de Julho de 1997, 26, de 15 de Novembro de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 39, de 22 de Outubro de 2000, 30, de 15 de Agosto de 2001, 30, de 15 de Agosto de 2002, 30, de 15 de Agosto de 2003, e 31, de 22 de Agosto de 2004.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2005.

3 — O período de vigência mínimo desta convenção colectiva de trabalho é de 12 meses.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — A denúncia da presente convenção colectiva de trabalho deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do seu prazo de vigência.

2 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos contados da data da sua recepção.

3 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem num prazo diferente.

4 — Quaisquer alterações futuras da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária aplicar-se-ão

na data do termo da respectiva vigência, contada esta a partir da data indicada no n.º 2 da cláusula 2.^a

5 — Este acordo mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissões, carreiras profissionais, transferências e substituições

SECÇÃO I

Admissões e carreiras profissionais

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — São condições de admissão do exterior:

- a) A escolaridade mínima legal, salvo casos especiais devidamente acordados com o sindicato respectivo, e, quando obrigatória, a titularidade de carteira, caderneta ou carta de condução profissional;
- b) Capacidade física para o exercício da função, devidamente comprovada através de atestado médico, certificado antituberculoso, ausência de doença infecto-contagiosa ou qualquer outra susceptível de interferir negativamente no desempenho do cargo.

2 — As despesas resultantes do exame médico de admissão, quando as houver, serão suportadas pela entidade patronal.

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

4 — Não é permitido à entidade patronal fixar idade máxima de admissão.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

1 — Em regra, só poderá haver admissões do exterior quando, para o preenchimento de vagas existentes, não haja trabalhadores da própria empresa aptos e interessados no preenchimento, para o que deverá ser previamente ouvida a Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais e, na falta destes, o sindicato respectivo.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a entidade patronal consultará os sindicatos, por carta registada, obrigando-se os mesmos a organizar e manter um cadastro devidamente actualizado e o registo de desempregados, donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestaram serviço, duração deste e funções desempenhadas.

3 — A entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores inscritos no registo de desemprego dos sindicatos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita, a título de experiência, durante os primeiros 60 dias úteis.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos quadros técnicos e de chefia, cargos de orientação profissional ou altamente qualificados, em que só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, que não poderá, no entanto, exceder os 180 dias, salvo pessoal de direcção e quadros superiores cujo prazo será de 240 dias.

3 — Findo o prazo referido, a admissão tornar-se-á efectiva, contando-se, para todos os efeitos, o período de experiência.

4 — Durante o período de experiência dos trabalhadores, estes e a entidade patronal estão sujeitos a todas as estipulações desta convenção.

Cláusula 7.^a

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer de junta médica de revisão promovida pelos SMS, será readmitido na sua categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, deduzindo-se, para todos os efeitos decorrentes deste acordo, o tempo em que esteve na situação de reforma.

2 — A readmissão, nos termos do número anterior, não será sujeita a período experimental, mas, seis meses após o reinício das funções, o trabalhador será obrigatoriamente submetido a junta médica, para parecer sobre a sua aptidão ao serviço.

3 — Em caso algum haverá readmissão de trabalhador anteriormente despedido com justa causa.

4 — Ao trabalhador readmitido que anteriormente tenha, de sua iniciativa, rescindido o contrato de trabalho não será contado, para nenhum efeito, o tempo de serviço prestado na vigência do referido contrato.

Cláusula 8.^a

Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão, categoria profissional e carreira dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as que constam do anexo I.

SECÇÃO II

Transferências

Cláusula 9.^a

Transferências

1 — A DOCAPESCA, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de

trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de uma mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — A DOCAPESCA poderá transferir o trabalhador para outra localidade se não existir no local de trabalho original ocupação compatível com as funções da respectiva categoria profissional, caso em que tal transferência ocorrerá para o local de trabalho mais próximo onde se não verifique tal incompatibilidade.

3 — Em caso de transferência definitiva, nos termos dos números anteriores, a entidade patronal custeará as despesas directamente impostas pela transferência, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou resultantes da mudança de residência.

Cláusula 10.^a

Rescisão do contrato provocada por transferência

No caso de a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência para outra localidade, o trabalhador pode rescindir imediatamente o contrato, com direito a indemnização igual à prevista no n.º 1 da cláusula 113.^a, desde que a transferência lhe cause prejuízo sério.

SECÇÃO III

Desempenho de outras funções

Cláusula 11.^a

Desempenho de funções diferentes

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

2 — A entidade patronal só pode encarregar temporariamente o trabalhador de desempenho de funções diferentes das que normalmente executa quando o interesse do serviço o exija e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando às funções desempenhadas nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito a ele.

4 — O desempenho de funções diferentes que exceda o período de um mês carece de sanção da Empresa, mediante proposta da hierarquia.

5 — A afectação ao desempenho exclusivo de funções diferentes a que corresponda nível de remuneração mais elevado, por período ininterrupto de um ano, com excepção do previsto na cláusula seguinte, confere ao trabalhador o direito à categoria correspondente à função desempenhada.

Cláusula 11.^a-A

Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes e de direcção

dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativos aos titulares desses cargos, cuja natureza também suponha, quanto aos mesmos titulares, especial relação de confiança.

2 — O exercício dos cargos em regime de comissão de serviços, previsto no número anterior, devem obrigatoriamente constar de acordo escrito.

Cláusula 12.^a

Substituição do trabalhador

1 — Sem prejuízo dos pressupostos constantes da cláusula anterior, o trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada e com funções diferentes tem direito:

- a) À diferença entre a remuneração base correspondente à categoria do trabalhador substituído e a sua remuneração base, acrescida dos subsídios inerentes à função, enquanto durar a substituição;
- b) Ao preenchimento automático da vaga deixada em aberto pelo substituído, logo que se verifique a impossibilidade de regresso deste ao seu posto de trabalho, desde que a situação tenha perdurado por um período mínimo de 12 meses;
- c) À remuneração base da categoria do trabalhador substituído, acrescida dos subsídios inerentes à função, se a situação de substituição ultrapassar 12 meses consecutivos.

2 — A diferença referida na alínea a) do n.º 1, será paga a partir do momento em que o trabalhador assegurar, efectivamente, a substituição, confirmada esta pela hierarquia e sancionada pela Empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Fazer *lock-out*;
- b) Efectuar despedimentos sem justa causa;
- c) 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;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;
- e) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou nesta convenção;
- f) Baixar a categoria profissional do trabalhador, excepto nos casos previstos na lei ou nesta convenção;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 9.^a desta convenção;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e nas garantias decorrentes da antiguidade;

- i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- l) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta convenção ou àquelas que correspondem às suas aptidões e categoria profissional, salvo o disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 11.^a e do previsto na cláusula 118.^a;
- m) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção, agravadas nos termos da mesma se a actuação daquela for abusiva.

3 — No caso a que se refere a alínea h), presume-se o propósito de prejudicar o trabalhador sempre que a readmissão se faça menos de seis meses após o despedimento nela referido.

4 — É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos da lei.

5 — É assegurada a todos os trabalhadores, sem perda de retribuição, a dispensa ao trabalho, até ao limite de quatro dias por ano, por razões ponderosas da sua vida particular. Esta faculdade pode ser utilizada em dias seguidos ou interpolados e fraccionadamente, em períodos mínimos de meio dia de trabalho, não acrescentando nunca ao período de férias.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, de acordo com as suas aptidões e categoria;
- b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos nesta convenção e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar os regulamentos internos conformes a esta convenção e à lei;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora, os superiores hierár-

quicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

- h) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea b) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a esta convenção;
- b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores que exercem funções de chefia que estes tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;
- c) Cumprir pontualmente a obrigação de pagamento da retribuição ao trabalhador;
- d) Proporcionar aos trabalhadores formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica dos trabalhadores que exerçam actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Prestar ao Sindicato e à comissão de trabalhadores da empresa, quando solicitadas, todas as informações respeitantes à organização, disciplina e condições de trabalho;
- g) Dispensar, nos termos da lei em vigor, os trabalhadores que, comprovadamente, desempenhem funções de membros dos corpos gerentes do Sindicato e ou de delegados sindicais e da Comissão de Trabalhadores, bem como facilitar o exercício de cargos nas comissões parietárias e nas instituições de segurança social;
- h) Não opor obstáculos ao exercício das funções de dirigente, delegado sindical e membro da comissão de trabalhadores nos locais de trabalho e durante o período normal de trabalho, nos termos da lei em vigor;
- i) Preencher e enviar ao Sindicato, nos termos legais, o mapa de quadro de pessoal donde constem os nomes, datas de admissão, categorias e retribuições efectivas de todos os trabalhadores;
- j) Afixar, em local bem visível, o mapa referido na alínea anterior;
- l) Fornecer ao Sindicato e delegados sindicais todos os elementos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e por ele representados e fornecer, também, quaisquer outros elementos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações da comissão de trabalhadores e do Sindicato aos trabalhadores ao serviço da empresa;
- n) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e de trinta e nove horas para os restantes trabalhadores.

2 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos é de sete horas e de sete horas e quarenta e cinco minutos para os restantes trabalhadores.

3 — O limite diário fixado no número anterior para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos poderá ser aumentado, por razões pontuais devidamente justificadas e ligadas ao funcionamento da empresa, para dez horas e quarenta e cinco minutos, sem prejuízo do limite semanal referido no n.º 1 e com os seguintes condicionalismos:

- a) Nenhum trabalhador poderá ser solicitado para extensão do seu período normal de trabalho diário em mais de três dias seguidos, sendo que tal prestação não poderá ocorrer em semanas consecutivas;
- b) As referidas extensões dos períodos normais de trabalho diário não poderão ocorrer, anualmente, por mais de 15 dias;
- c) A extensão dos períodos normais referidos não poderá ser aplicada a trabalhadores que não tenham transporte assegurado.

4 — O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado, ou alternativamente a segunda-feira, é o dia de descanso complementar, salvo o disposto no número seguinte.

5 — Os dias de descanso para os trabalhadores de turnos de laboração contínua durante vinte e quatro horas por dia serão seguidos e fixados de acordo com as respectivas escalas, as quais serão elaboradas de modo que cada trabalhador descanse, por vezes, ao domingo.

6 — Podem ser celebrados entre a empresa e os sindicatos protocolos sobre o gozo rotativo do dia de descanso complementar em qualquer dia útil da semana.

7 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

8 — Quando o dia de trabalho normal não coincidir com o dia civil, o descanso semanal inicia-se no fim do período das respectivas operações e termina no início do período de trabalho seguinte, não podendo em caso algum ser inferior a quarenta e oito horas.

9 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de trinta horas.

10 — Qualquer alteração de horário de trabalho estabelecido só será implementada decorridos 10 dias após a remessa, ao Sindicato outorgante, da alteração pretendida.

Cláusula 17.^a

Intervalos no horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, sem prejuízo de:

- a) Para os trabalhadores não adstritos aos serviços administrativos, e por interesse justificado da empresa, o intervalo para refeição poderá ter, como duração máxima, seis horas;
- b) A aplicação do previsto na alínea anterior está condicionada ao pré-aviso de, pelo menos, uma semana;
- c) Para os trabalhadores em que o trabalho normal seja efectuado durante a noite, o intervalo para refeição ou descanso, no período compreendido entre as 0 e as 6 horas, não pode ser superior a uma hora.

2 — Sempre que a interrupção do período normal de trabalho seja superior a duas horas, o trabalhador verá diminuída a sua prestação de trabalho diário na proporção de uma hora por cada duas de aumento daquela interrupção.

3 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo nos casos em que o período diário de trabalho seja de seis horas seguidas.

4 — Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos, com horário semanal de trinta e nove horas, o período de intervalo não deverá, em princípio, exceder trinta minutos.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior que tenham à sua responsabilidade a condução, operação e manutenção de equipamentos que exijam vigilância contínua do seu funcionamento farão o intervalo para refeição e descanso no seu posto de trabalho.

6 — O intervalo para pequeno-almoço e ceia é de trinta minutos, bem como o que ocorra durante a prestação de trabalho suplementar por motivo de refeição.

7 — A entidade patronal pode, ainda, conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que serão contados como período útil de trabalho.

Cláusula 18.^a

Horários desfasados e horários flexíveis

1 — Dentro dos horários actualmente em vigor, e por necessidade imperiosa de serviço, poderá a empresa alterar o horário diário praticado, avisando para o efeito os trabalhadores com, pelo menos, uma antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início dessa alteração e desde que da sua aplicação não resulte diminuição na retribuição.

2 — Poderão, com o mesmo número de horas de trabalho diário, ser estabelecidos horários flexíveis entre

o trabalhador e a empresa, com o conhecimento daqueles aos sindicatos.

Cláusula 19.^a

Regime de turnos

1 — Deverão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos sempre que a natureza de uma actividade exija que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo dos limites fixados no n.º 1 da cláusula 16.^a

2 — Integra o conceito de trabalho por turnos a prestação de trabalho que, simultaneamente:

- a) Sofra variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite — e, eventualmente, dos períodos de descanso, produzindo alterações constantes do ritmo de vida dos trabalhadores a ela adstritos;
- b) Ocorra regularmente, ainda que de forma e em medida diversa, durante o período de trabalho nocturno.

3 — O trabalho de turnos compreende três tipos:

- a) O trabalho em turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis;
- b) O trabalho em turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dias de descanso fixo;
- c) O trabalho em turnos com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo.

4 — Pode, ainda, quando se mostre necessário à boa execução do trabalho e se revele do interesse dos trabalhadores, ser criado um tipo de trabalho em turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, dia de descanso fixo e em regime de jornada, nos termos do n.º 9 da cláusula 16.^a

5 — Será estabelecida uma escala que permita a mudança de turno após o período de descanso semanal.

6 — Os turnos deverão ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, salvaguardando as necessidades dos serviços e dos utentes em geral, devidamente justificadas.

7 — Valem como motivos atendíveis para não inclusão de trabalhadores nos turnos da noite as situações previstas na cláusula 77.^a

8 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que tenham sido contratados com conhecimento da obrigação de prestar habitualmente trabalho nos turnos da noite.

9 — Os trabalhadores a incluir em turnos de trabalho nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser previamente submetidos a exame médico, que será repetido, pelo menos, anualmente.

10 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 20.^a

Afixação dos horários de trabalho

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa do horário elaborado pela entidade patronal, em conformidade com as cláusulas desta convenção.

2 — Serão elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas cláusulas 18.^a e 19.^a

3 — Constarão, obrigatoriamente, dos mapas a designação do sector abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.ºs 1 e 2 deverá ser enviado ao Sindicato.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, orientação, chefia, confiança, fiscalização, de especial responsabilidade técnica e de secretariado, considerado este último apenas ao nível dos órgãos de administração e de direcção e de apoio directo à entidade gestora das delegações.

2 — Poderão, também, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que exerçam actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

3 — Compete à entidade patronal enviar o acordo de isenção de horário de trabalho à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 22.^a

Cancelamento da isenção

1 — O cancelamento da isenção de horário de trabalho terá de ser comunicado ao trabalhador com a antecedência de três meses.

O não cumprimento do prazo atrás referido obriga ao pagamento da retribuição correspondente à isenção de horário de trabalho durante os três meses seguintes à data da comunicação.

2 — Não é admitida a caducidade ou cancelamento da isenção de horário de trabalho no ano anterior àquele em que o trabalhador complete a idade de reforma.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário 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 suspensão de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas, por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores.

4 — 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.

Cláusula 25.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos desde que devidamente comprovados:

- a) Participação na vida cívica e sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimentos de ensino ou preparação de exames.

3 — Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar:

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

Cláusula 26.^a

Limites de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 24.^a fica sujeito aos seguintes limites, por trabalhador:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas que não exceda, em dias de descanso e feriados, o período de trabalho do dia normal.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 da cláusula 24.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspeção-Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das con-

dições constantes do n.º 4 da cláusula 24.^a, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

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

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

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2.

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

6 — Em caso algum poderá o descanso compensatório:

- a) Ser transferido para outros períodos diferentes dos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 anteriores;
- b) Ser substituído por remuneração.

7 — A prestação de trabalho suplementar dá direito:

- a) A um intervalo de descanso de oito horas entre o termo daquele trabalho e a retoma do serviço; ou
- b) A um intervalo igual ao número de horas suplementares realizadas, se estas forem superiores a oito.

Por necessidade imperiosa de serviço, devidamente justificada, poderá aquele período ser gozado noutra ocasião, por acordo entre as partes.

8 — O trabalho suplementar efectuado antes do começo do período normal de trabalho:

- a) Pressupõe um intervalo de oito horas entre o momento do seu início e o termo do trabalho do dia anterior;
- b) Não confere direito à interrupção prevista na alínea a) do número anterior, mas conta para efeitos da determinação do número total de horas efectuadas, nos termos da alínea b) do mesmo número.

Cláusula 28.^a

Registo de trabalho suplementar

1 — A entidade empregadora obriga-se a 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.

2 — Do registo previsto no número anterior constará a indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar, bem como os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

3 — É dispensado o visto do trabalhador referido no n.º 1 quando o registo de início e termo da prestação de trabalho seja feito por meios computadorizados.

SECÇÃO II

Férias e feriados

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, em cada ano civil, a 25 dias úteis de férias, que se vencem no dia 1 de Janeiro do ano subsequente àquele a que dizem respeito.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores abrangidos por esta convenção adquirirão, de forma progressiva e cumulativamente, mais um dia de férias, de acordo com as seguintes regras:

- Após completar 39 anos de idade;
- Após completar 49 anos de idade;
- Após completar 59 anos de idade;
- Por cada 10 anos de antiguidade, até ao limite de três dias.

3 — A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

4 — Durante o período de férias todos os trabalhadores terão direito a uma retribuição que será de montante igual ao que receberiam se estivessem em serviço efectivo, à excepção do subsídio de refeição.

5 — Para além da retribuição mencionada no n.º 4, todos os trabalhadores têm ainda direito a um abono de subsídio de férias.

6 — O período de férias relevante em cada ano civil, para efeitos do abono do subsídio de férias, não pode exceder os 22 dias úteis, o equivalente a um mês de retribuição.

7 — As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo ser gozados, seguidamente, mais de 22 dias úteis, salvo se houver acordo entre as partes.

8 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

9 — No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de Dezembro, na razão

de dois dias úteis por cada mês de serviço, considerando-se como mês completo aquele em que se verificou a admissão.

10 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda o não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente.

11 — O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

12 — No ano de passagem à situação de reforma o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente.

13 — Os trabalhadores com contrato a termo têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço, desde que a duração do referido contrato, inicial ou renovado, não atinja um ano.

14 — Antes do início de qualquer período de férias, a empresa informará os trabalhadores do horário em que serão integrados aquando do seu regresso ao trabalho.

Cláusula 30.^a

Fixação e cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois anos civis.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º quadrimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar graves prejuízos ao trabalhador ou à empresa e desde que, neste caso, o trabalhador dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores afectos a áreas funcionais da empresa que, por motivos de defeso biológico, tenham paralisação de actividade e que optem por gozar o seu período normal de férias nesta época, na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida uma das seguintes alternativas:

- a) Acréscimo de cinco dias de férias a serem gozados fora do período referido no n.º 4 da cláusula 32.^a;
- b) Ao pagamento de um subsídio de um quinto do seu subsídio de férias.

4 — Os trabalhadores não abrangidos pela paralisação referida no número anterior que optarem por gozar a totalidade das férias no período compreendido entre Novembro e Abril, e na medida do interesse da empresa, terão como contrapartida o pagamento de um acréscimo no valor de um quinto do respectivo subsídio de férias.

5 — Os trabalhadores naturais das Regiões Autónomas que prestem serviço no continente, quando pretenderem gozar férias nas terras da sua naturalidade,

poderão acumular as férias correspondentes a dois anos de trabalho consecutivo.

Este princípio aplica-se, também, aos trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 31.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente, nos termos do disposto no n.º 7 da cláusula 29.^a

2 — O número total de períodos de férias não deve, em princípio, ser superior a três, sendo que um deles terá como mínimo 10 dias úteis consecutivos.

3 — O exposto no número anterior não prejudica o previsto no n.º 5 da cláusula 77.^a

Cláusula 32.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a entidade patronal fixará a época de férias sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores, em anos sucessivos.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

6 — Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano e enviados ao Sindicato até 30 de Abril.

Cláusula 33.^a

Alteração da época de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvo se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem, ou ainda por motivos ponderosos da vida do trabalhador, devidamente comprovados, fixando, neste último caso e se não houver acordo, a entidade patronal o período de férias por gozar.

2 — Terminando 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.

3 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a «aviso prévio», a entidade empre-

gadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

5 — O previsto nesta cláusula não prejudica o disposto no n.º 1 da cláusula 29.^a, nem a interrupção das férias poderá prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis.

Cláusula 34.^a

Interrupção de férias por doença

1 — Se, à data fixada para o início das férias, o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 32.^a

2 — No caso de interrupção das férias por doença, devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes ou, na falta de acordo, logo após a concessão da alta.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal, no prazo de cinco dias úteis após a emissão do documento de baixa, da sua situação de doença.

Cláusula 35.^a

Férias de trabalhadores em situação de suspensão de contrato 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 ao 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, nos termos, respectivamente, do n.º 9 da cláusula 29.^a e do n.º 4 da cláusula 53.^a

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.

4 — As disposições desta cláusula aplicam-se às situações de suspensão do contrato por impedimento prolongado que resultem da concessão de licenças sem retribuição, em conformidade com o disposto na cláusula 83.^a

Cláusula 36.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta. Este período de férias será, obrigatoriamente, gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 37.^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 executando cumulativamente, ou se a entidade patronal a isso o autorizar.

2 — A violação do disposto no número anterior dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os dias seguintes:

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.

2 — Consideram-se, ainda, como feriados a terça-feira de Carnaval e os feriados municipais ou, quando estes não existirem, os feriados distritais, para os trabalhadores das localidades onde a entidade patronal tenha instalações.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.^a

Noção de falta

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

2 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias

consecutivos (pais, filhos, padrasto, madrastra, enteados, sogros, genros e noras);

- c) As ocasionadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados);
- d) As originadas por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias seguidos;
- e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes, ao abrigo da cláusula 77.ª;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social, e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- g) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- i) As provenientes do exercício de funções, por motivo de eleição ou nomeação para cargos públicos, que não pressuponham a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — São, também, consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo pai, ao abrigo do regime especial previsto na cláusula 75.ª;
- b) As dadas pelo pai por motivo de nascimento de filho, até cinco dias úteis;
- c) As originadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;
- d) As resultantes do exercício de funções de bombeiro voluntário, com excepção do período de treino.

Cláusula 41.ª

Prova de justificação de falta

1 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados como faltas justificadas.

2 — As ausências resultantes de doença serão, necessariamente, comprovadas:

- a) Por documento de baixa, emitido pelos serviços médico-sociais da segurança social, ou por estabelecimento hospitalar;
- b) Por atestado médico.

3 — O prazo de apresentação de justificativos de faltas é de cinco dias úteis após o regresso ao trabalho.

4 — O não cumprimento dos prazos indicados no número anterior, salvo justo impedimento devidamente fundamentado, torna as faltas injustificadas.

Cláusula 42.ª

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não originam perda ou qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente des-

conto na retribuição, nas férias ou na antiguidade, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As previstas na alínea f) do n.º 2 da cláusula 40.ª, para além dos limites fixados na lei;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou de seguro, respectivamente;
- c) As que, motivadas por doença, sejam comprovadas por atestado médico;
- d) As resultantes da necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade, na parte que exceda 15 dias úteis por ano;
- e) Aos 15 dias previstos no número anterior acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro;
- f) O disposto nas alíneas d) e e) é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 10 anos, por decisão judicial ou administrativa;
- g) As estabelecidas na alínea i) do n.º 1 da cláusula 40.ª, se àquele exercício corresponder remuneração e, se não corresponder, na parte que exceda o estipulado na lei;
- h) As previstas na alínea d) do n.º 2 da cláusula 40.ª, na parte que exceda um dia por mês, sem prejuízo de tratamento mais favorável que a empresa, em análise caso a caso, entenda dever dar;
- i) As motivadas por necessidade de consultas e tratamentos médicos, na parte que exceda o tempo estritamente indispensável à consecução daqueles fins;
- j) As originadas por cumprimento de obrigações legais, na parte que exceda o tempo estritamente necessário à satisfação das referidas obrigações.

Cláusula 43.ª

Participação das faltas

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

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

3 — O não cumprimento do prazo indicado no n.º 1 torna, salvo justo impedimento, as ausências em faltas injustificadas.

Cláusula 44.ª

Faltas injustificadas

1 — São faltas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 40.ª desta convenção.

2 — São faltas injustificadas as que, dadas ao abrigo da cláusula 40.^a, não sejam objecto de justificação, nos termos da cláusula 41.^a

3 — Constituem-se em faltas injustificadas as ausências não participadas à entidade patronal, nos termos da cláusula 43.^a

Cláusula 45.^a

Consequência das faltas injustificadas

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

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

- a) Faltar injustificadamente 5 dias consecutivos ou, em cada ano civil, 10 dias interpolados;
- b) Faltar injustificadamente, com alegação de motivo comprovadamente falso.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas que determinem perda de retribuição podem ser substituídas, a pedido expresso do trabalhador, por perda de igual número de dias de férias, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 47.^a

Tolerância na entrada ao serviço

1 — Na entrada ao serviço haverá tolerância até trinta minutos por dia, sem perda de retribuição, não podendo esta tolerância exceder o total mensal de três horas e o número de tolerâncias ultrapassar doze horas por mês.

2 — Sem prejuízo do previsto no número anterior, 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 do trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 48.^a

Retribuição

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

2 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

3 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

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

5 — Todos os acréscimos de retribuição ou outras prestações remuneratórias que esta convenção mande calcular, com base na retribuição do trabalhador, sê-lo-ão, salvo disposição contrária, com base na retribuição ilíquida mensal, com excepção da prestação que se pretenda calcular.

6 — A retribuição ilíquida mensal compreende, designadamente:

- a) Remuneração base;
- b) Diuturnidades e subsídio de antiguidade;
- c) Subsídio de falhas, subsídios de chefia, coordenação e secretariado, previstos nesta convenção;
- d) Qualquer outra prestação mensal com carácter regular e periódico que, eventualmente, seja atribuída pela entidade patronal.

7 — Não se considera retribuição:

- a) A remuneração do trabalho suplementar;
- b) Os subsídios de alimentação, deslocação e transporte.

8 — Os subsídios de férias e de Natal são considerados, para todos os efeitos, como retribuição.

Cláusula 49.^a

Cálculo da remuneração hora

Para todos os efeitos decorrentes desta convenção, o cálculo da remuneração da hora normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RIM \times 12}{52 \times HS}$$

sendo *RIM* a retribuição ilíquida mensal definida nos termos do n.º 6 da cláusula anterior e *HS* o número de horas normal de trabalho, por semana, do trabalhador.

Cláusula 50.^a

Determinação da retribuição variável

O montante da retribuição variável, para efeitos da remuneração do tempo de férias e do cálculo dos subsídios de Natal e de férias, é a média do número de prestações pecuniárias constitutivas da retribuição variável que o trabalhador recebeu nos últimos 12 meses, ou no período da respectiva atribuição se tiver durado menos tempo, multiplicado pelo valor das referidas prestações que estejam em vigor no início das férias ou na altura do pagamento do subsídio de Natal.

Cláusula 51.^a

Remuneração mínima mensal

A remuneração base mínima mensal é a correspondente ao escalão de valor menos elevado dos diversos níveis remuneratórios constantes no anexo II.

Cláusula 52.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.^o mês.

2 — O 13.^o mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula será de valor igual à retribuição ilíquida mensal auferida pelo trabalhador, nos termos das cláusulas 48.^a e 50.^a

4 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.^o mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

5 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano em que a suspensão tiver início, quer no ano do seu termo, a um subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Cláusula 53.^a

Subsídio e remuneração de férias

1 — Durante o período de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias anual, de montante igual à retribuição ilíquida mensal, nos termos do n.^o 6 da cláusula 48.^a

3 — O subsídio de férias e a retribuição correspondente ao tempo de férias serão pagos de uma só vez, antes do início do maior período de férias.

4 — No ano de admissão, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço que vierem a completar até 31 de Dezembro.

5 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa, comprovada pela segurança social, e impedido, por esse facto, de gozar férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á liquidado no mês de Dezembro.

No caso da situação de baixa ser ininterrupta, de Janeiro a Dezembro, a entidade patronal pagará, em Janeiro do ano subsequente, um complemento do subsídio de férias liquidado pela segurança social, desde que o beneficiário o haja requerido àquela instituição.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de € 38,50 e até ao limite de quatro reportada ao 1.^o dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — A diuturnidade é atribuída pela antiguidade na empresa, independentemente da categoria profissional do trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, à data da entrada em vigor desta convenção será contada toda a antiguidade desde o mês de admissão do trabalhador na empresa.

Cláusula 55.^a

Subsídio de antiguidade

1 — Os trabalhadores que atinjam 20 anos de serviço terão direito a um subsídio de antiguidade igual a 10 % da sua remuneração base, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

2 — O subsídio de antiguidade referido no número anterior é pago independentemente de qualquer outro subsídio ou remuneração complementar.

Cláusula 56.^a

Subsídio de função

1 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de chefia aos trabalhadores que desempenhem esta função conforme definida no n.^o 1 da secção D do anexo I, no montante de 5 % ou de 2,5 % da remuneração base, consoante o trabalhador esteja, ou não, investido em cargo.

2 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de coordenação aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.^o 2 da secção D do anexo I, no montante de 5 % do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

3 — Será atribuído, nos termos da secção E do anexo I, mensalmente, o subsídio de secretariado aos trabalhadores que desempenhem esta função, conforme definida no n.^o 4 da secção D do anexo I, no montante de 12 % ou de 7 % da remuneração base, consoante esta seja prestada ao órgão de administração ou de direcção.

4 — Os trabalhadores que desempenhem funções a que corresponda um dos subsídios referidos nos números anteriores mantêm, durante o período do respectivo exercido, o direito geral às progressões e promoções previstas na secção F.

Se, por iniciativa da empresa, estes trabalhadores cessarem as respectivas funções, terão direito, desde que as mesmas tenham sido exercidas por um período superior a três anos, à promoção ao escalão previsto no anexo II imediatamente superior àquele que possuírem à data de cessação dessas funções.

5 — Será atribuído um subsídio de € 0,65 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia hora.

Cláusula 57.^a

Subsídio de falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de tesouraria, conforme definida no n.º 3 da secção D do anexo I, têm direito, nos termos da secção E do anexo I, a um subsídio mensal pelos riscos de função que exercem, no valor de 7,5 % do escalão A do nível IV da categoria de técnico.

2 — Os trabalhadores que, temporariamente, substituam ou exerçam as funções de tesouraria terão direito a receber, mensalmente, metade do subsídio de falhas, caso esta substituição ocorra por período inferior ou igual a 10 dias úteis, ou à totalidade, se a substituição tiver uma duração superior a 10 dias úteis.

Cláusula 58.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos ao horário de trabalho por turnos têm direito a um subsídio calculado em percentagem da sua remuneração base, do seguinte modo:

- a) Turnos de laboração contínua, com dias de descanso variáveis — 22,5 %;
- b) Turnos de laboração descontínua, de rotação semanal, com dia de descanso fixo — 20 %;
- c) Trabalho em turnos, com rotação superior à semanal, com dia de descanso fixo — 15 %;
- d) Turnos de laboração descontínua, predominantemente diurna, de rotação semanal, com dia de descanso fixo — 7,5 %.

2 — Os subsídios de turno incluem a remuneração por prestação de trabalho nocturno, salvo quando aquela exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 59.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora normal de trabalho.

Cláusula 60.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado pelo valor da hora normal, acrescido de 100 %.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar será pago pelo dobro da retribuição normal. Este pagamento será fraccionado, devendo, porém, ser pago um número de horas correspondente a meio dia de trabalho, quando a sua duração seja inferior a este período.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado, dia de descanso obrigatório ou complementar, na parte em que exceda o número de horas de um dia normal de trabalho, será pago com um acréscimo de 150 % sobre a remuneração da hora normal.

4 — O intervalo para refeição, durante a prestação de trabalho suplementar, conta como tempo de serviço útil.

5 — O trabalho suplementar nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre o indicado nos n.ºs 1, 2 e 3 anteriores.

6 — O trabalhador cujo horário seja diurno tem direito, na prestação de trabalho suplementar nocturno:

- a) Ao pagamento de três horas suplementares nocturnas, quando o trabalho se inicie depois das 24 horas;
- b) A ser reembolsado da despesa, devidamente comprovada, que suporte pela utilização de meio de transporte quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 23 e as 7 horas.

Cláusula 61.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial de montante nunca inferior a 25 % da respectiva remuneração base, a qual cobre todas as horas suplementares, ainda que nocturnas, eventualmente feitas.

Esta retribuição especial não cobre o trabalho efectuado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados.

Cláusula 62.^a

Pagamento da retribuição

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

2 — No acto do pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome, número fiscal de contribuinte, período a que a retribuição corresponde, discriminação das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno, ou em dias de descanso semanal e feriados, e todos os descontos e deduções, devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 63.^a

Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de € 8,50.

2 — O pagamento deste subsídio será condicionado à prestação de efectivo serviço por parte do trabalhador, qualquer que seja o motivo da sua ausência, designadamente no que concerne a férias.

3 — Para efeitos do número anterior, só se considera prestação de efectivo serviço o cumprimento de um mínimo de 60 % do período normal de trabalho diário.

4 — A percepção do presente subsídio não é acumulável com qualquer outra remuneração, subsídio ou compensação que visem retribuir despesas de alimen-

tação, nomeadamente quando haja direito a ajudas de custo, ou quando as despesas com deslocações sejam reembolsáveis contra a apresentação de documentos.

Cláusula 64.^a

Abono de refeição na prestação de trabalho suplementar

1 — Na prestação de trabalho suplementar, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do escalão A do nível IV da categoria de técnico:

- a) Pequeno-almoço 0,26 %;
- b) Almoço — 1,07 %;
- c) Jantar — 1,07 %;
- d) Ceia — 0,54 %.

2 — Consideram-se períodos de refeições os seguintes:

- a) Pequeno-almoço — entre as 6 e as 10 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 19 e as 22 horas;
- d) Ceia — entre as 0 e as 6 horas.

3 — A atribuição dos abonos indicados no n.º 1 pressupõe:

- a) A observância do disposto no número anterior;
- b) A efectivação de um número de horas suplementares superior a metade do período de trabalho em dias normais.

Cláusula 65.^a

Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre da conta da entidade patronal, a qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte efectuadas por força da deslocação e devidamente documentadas.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio, por quilómetro, pago por valor igual ao previsto para os funcionários públicos, nos termos da legislação que estiver em vigor.

5 — São consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte que, quando efectuadas fora do horário normal, serão pagas como trabalho suplementar.

6 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a descansar um período de oito horas até à retoma do serviço, nos casos em que o regresso à sua residência tenha lugar depois da 1 hora ou, se for maior, o tempo correspondente ao total das horas suplemen-

tares realizadas, nelas se compreendendo as indicadas no número anterior.

7 — No caso de grandes deslocações, e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a entidade patronal pagará, por dia completo de deslocação — a título de ajudas de custo e destinando-se a cobrir as despesas de alojamento e alimentação —, um montante igual ao fixado para os servidores do Estado, cujo vencimento seja correspondente à retribuição mensal do trabalhador deslocado, mas não inferior ao estabelecido para o índice 260 da função pública.

8 — Os transportes em caminho de ferro serão em 1.^a classe.

9 — Nas pequenas deslocações, que não permitam o regresso ao local de trabalho para tomar as refeições nas condições normais, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição, calculados em percentagem sobre a remuneração base do escalão A do nível IV da categoria de técnico:

- a) Pequeno-almoço — 0,26 %;
- b) Almoço — 1,07 %;
- c) Jantar — 1,07 %;
- d) Ceia — 0,54 %.

Cláusula 66.^a

Seguros

1 — A DOCAPESCA garantirá ao trabalhador, durante as deslocações em serviço, um seguro de viagem (incluindo deslocações e estada), com cobertura para os riscos de morte, invalidez permanente e despesas médicas, cujos capitais para os primeiros riscos corresponderão a sete anos de retribuição líquida, no mínimo de € 95 000 e para o terceiro risco um capital correspondente ao limite máximo abrangido pela respectiva apólice.

2 — Em caso de morte, ainda que natural, durante a deslocação em serviço, a DOCAPESCA pagará as despesas de transladação.

CAPÍTULO VI

Regalias sociais

Cláusula 67.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento do subsídio de doença ou acidente

1 — O trabalhador, na situação de doente ou acidentado, constará obrigatoriamente do quadro, mantendo todos os direitos consignados nesta convenção, salvo os que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por doença, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida (à data da baixa) e o subsídio que lhe for pago pela segurança social, sem prejuízo dos restantes direitos que assistam ao trabalhador, até ao máximo de 365 dias de baixa, em períodos seguidos ou intercalados.

Se a baixa se prolongar para além daquele limite, o complemento continuará a ser pago se a situação de

doença for confirmada por junta médica requerida pela empresa.

Em casos excepcionais de natureza fraudulenta, e ouvida a comissão de trabalhadores, a empresa suspenderá o pagamento desta prestação.

3 — Ao trabalhador em regime experimental ou contratado a termo que, estando com baixa, não seja elegível para o subsídio de doença processado pela segurança social ser-lhe-á pago:

50% da retribuição líquida mensal, nos primeiros oito meses de permanência na empresa;

A partir do 9.º mês, a diferença calculada entre a retribuição líquida mensal à data da baixa, e 60% do seu vencimento ilíquido.

4 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de baixa por acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição líquida à data do acidente e o subsídio que lhe for pago pela companhia de seguros.

Cláusula 68.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — A entidade patronal assegurará, nos termos da lei, a cobertura, mediante contrato de seguro, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissional, calculados na base da retribuição efectiva no momento do acidente ou doença profissional.

Na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será feito pela entidade patronal.

2 — No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, ou incapacidade permanente parcial, previstas nas alíneas b) e c) do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará ao trabalhador:

- a) O desempenho de função compatível com a sua capacidade funcional residual;
- b) O complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional que tinha à data do acidente, salvo se o trabalhador prescindir da garantia definida na alínea anterior.

3 — No caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, prevista na alínea b) do artigo 17.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, a empresa assegurará o complemento da pensão atribuída pelo seguro, de forma a completar a retribuição efectiva correspondente à categoria profissional do trabalhador à data do acidente.

Se, do acidente de trabalho ou doença profissional, resultar a morte do trabalhador, observar-se-ão as seguintes regras:

- a) As pensões estabelecidas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, serão acrescidas, no seu conjunto, de um complemento no valor de 20% da retribuição que o trabalhador auferia à data da ocorrência. Quando houver mais de um beneficiário, este complemento será dividido proporcionalmente;
- b) O complemento da pensão prevista na alínea b) do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setem-

bro, não poderá, em conjunto com a pensão, exceder o montante dos alimentos;

- c) O direito ao complemento das pensões defer-se pela ordem indicada nas várias alíneas do artigo 20.º da Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;
- d) Em tudo o mais, observar-se-á a lei geral aplicável.

Cláusula 69.^a

Prémio de reforma

1 — Na data da reforma por invalidez a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, dois meses aos trabalhadores com mais de 30 anos de serviço e três meses àqueles que tiverem ultrapassado os 35 anos de serviço.

2 — Se a passagem à situação de reforma por idade resultar da iniciativa do trabalhador, prevista no n.º 2 da cláusula 78.^a, a empresa pagará um prémio de reforma equivalente a um mês de retribuição aos trabalhadores com menos de 20 anos de serviço, dois meses aos trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, três meses aos trabalhadores com mais de 25 anos de serviço e seis meses àqueles que tiverem ultrapassado 30 anos de serviço.

Cláusula 70.^a

Subsistência dos benefícios vigentes do complemento da pensão de reforma

1 — São elegíveis para atribuição de um complemento de pensão de reforma os trabalhadores admitidos até 30 de Junho de 2001 que:

- a) Sejam reformados por invalidez;
- b) Ao atingir os 65 anos de idade requeiram à segurança social a sua passagem à situação de reforma.

2 — O complemento da pensão de reforma garantirá ao trabalhador 100%, 90%, 80% ou 75 % da última retribuição líquida recebida no activo, conforme tenha, respectivamente, 30 anos, 25 anos, 20 anos ou menos de 20 anos de serviço.

A retribuição líquida, para efeitos da presente cláusula, é determinada por dedução, no valor da última retribuição ilíquida recebido no activo, dos montantes da taxa social única e da taxa legal de retenção na fonte do imposto sobre o rendimento.

3 — Caso o trabalhador afigure outra reforma, esse montante será considerado como acrescentado à pensão de reforma atribuída pela segurança social, para efeitos de determinação do montante do complemento referido no número anterior.

4 — Os complementos de reforma a atribuir a partir de 1 de Janeiro de 2004 serão actualizados anualmente por forma a garantir que o respectivo montante, adicionado ao da pensão de segurança social, ou desta e qualquer outra recebida pelo trabalhador, seja igual ao da retribuição líquida que este receberia se estivesse no activo, com a antiguidade e com o correspondente percentual aplicado à data da reforma.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador reformado fica obrigado, em Janeiro de

cada ano, a fazer prova junto da empresa do quantitativo das pensões de reforma que recebe.

6 — A aplicação do disposto no n.º 4 não poderá ultrapassar o montante da última retribuição ilíquida recebida no activo, com aplicação do percentual previsto no n.º 2.

7 — Em caso algum, o complemento mensal de reforma poderá ser reduzido por efeito do disposto nos números anteriores, embora se possa manter inalterado, sem qualquer actualização.

8 — O valor do complemento mensal de reforma não pode ser inferior a 5,5% do montante da remuneração do escalão A do nível IV da categoria de técnico, com arredondamento para a unidade seguinte, aplicando-se este mínimo às pensões já existentes, ou a atribuir até 31 de Dezembro de 2003.

9 — O regime previsto no n.º 2 da presente cláusula entra em vigor em 1 de Janeiro de 2004, aplicando-se aos trabalhadores que se reformem até àquela data o regime anterior

Cláusula 71.^a

Subsídio por morte

1 — Em caso de morte de trabalhador efectivo a empresa pagará um subsídio correspondente a três meses de retribuição ilíquida mensal, à data do falecimento, o qual será atribuído pela seguinte ordem de prioridade:

- a) Cônjuge sobrevivente, não separado judicialmente de pessoas e bens;
- b) Pessoa que viva com o trabalhador em situação análoga à do cônjuge, nos termos do artigo 2020.º do Código Civil;
- c) Filhos ou equiparados com direito a abono de família.

2 — Para além do subsídio referido no n.º 1, a empresa obriga-se a pagar aos herdeiros do trabalhador, por inteiro, a remuneração do mês em que ocorreu a morte do trabalhador, bem como os créditos emergentes da cessação do contrato.

3 — Por morte de ex-trabalhador na situação de reformado, a empresa obriga-se a atribuir, pela mesma ordem de prioridades estabelecida no n.º 1, um subsídio correspondente ao triplo do complemento da pensão de reforma que o ex-trabalhador auferia à data da morte.

CAPÍTULO VII

Regimes especiais

Cláusula 72.^a

Contratos a termo

1 — É admissível a celebração de contratos a termo nas condições previstas na lei.

2 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;

- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração, ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

3 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 2, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

4 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 2 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

5 — O trabalhador contratado a termo adquire de pleno direito, decorrido o período legalmente estipulado, a qualidade de permanente, contando-se a antiguidade desde a data do início do contrato a termo.

6 — Aos trabalhadores contratados a termo certo são assegurados os direitos que a lei e a presente convenção expressamente consagram para este regime de contratação, nomeadamente as partes proporcionais de férias e de subsídios de férias e de Natal.

7 — No preenchimento das vagas que ocorram no quadro de pessoal da empresa, têm preferência, em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores contratados a termo.

8 — É vedado à entidade patronal despedir o trabalhador contratado a termo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 73.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É lícita a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial, quer com trabalhadores a admitir como efectivos, quer com trabalhadores contratados a termo.

2 — O trabalho a tempo parcial fica sujeito à observância das seguintes normas:

- a) Os contratos de trabalho a tempo parcial constarão, obrigatoriamente, de documento escrito, de que será dado conhecimento ao sindicato respectivo;
- b) A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo inteiro, calculada nos termos desta convenção e correspondente ao período ajustado;
- c) Com as necessárias adaptações, são aplicáveis aos trabalhadores referidos nesta cláusula todas as normas desta convenção.

Cláusula 74.^a

Direitos especiais da maternidade

1 — Sem prejuízo do preceituado noutras cláusulas desta convenção, são assegurados às mulheres trabalhadoras, designadamente, os seguintes direitos:

- a) Isenção de desempenho de tarefas desaconselháveis durante a gravidez e até três meses após o parto, sem diminuição de retribuição;
- b) Isenção da obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar durante a gravidez ou se com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Faltar até 120 dias na altura do parto, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) Em situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto;
- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- f) Interromper o trabalho diário por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de quaisquer direitos, para amamentação do filho durante todo o tempo que esta durar, devendo a trabalhadora apresentar declaração, sob compromisso de honra, de que amamenta o filho;
- g) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- h) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

2 — Comparecer às consultas pré-natais, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que comprovadas.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

4 — Acumular o gozo de tempo de férias a que tenha direito no ano do parto com o período indicado na alínea c) do n.º 1.

5 — Nos casos de parto de nado-morto, ou de ocorrência de aborto, o período de licença terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica.

6 — O direito a faltar na altura da maternidade cessa, por morte de nado-vivo, 10 dias após o falecimento, garantindo-se sempre um período mínimo de 30 dias a seguir ao parto.

7 — A cessação do contrato de trabalho promovida pela entidade empregadora carece sempre, quanto às

trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de parecer favorável dos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área da igualdade.

8 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

Cláusula 75.^a

Direitos especiais da paternidade

1 — É obrigatório o gozo de licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, os quais terão de ser gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho, devendo o trabalhador informar o empregador com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado, de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

2 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 74.^a, nos seguintes casos:

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

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

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

5 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano sem perda de retribuição para prestar assistência inadiável, em caso de doença ou acidente, a filhos ou enteados menores de 10 anos.

6 — Por motivo de hospitalização de menores de 10 anos, o direito a faltar estende-se ao período da respectiva duração.

7 — As faltas previstas nos n.ºs 5 e 6 anteriores determinam perda de retribuição, na parte que exceda o previsto no n.º 5.

8 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a uma licença especial, sem retribuição, pelo período de seis meses prorrogáveis até ao máximo de dois anos, a iniciar três meses após o nascimento para acompanhamento do filho. Este direito está condicionado a pré-aviso de 30 dias em relação à data de início do período de licença, o qual, uma vez iniciado, não pode ser interrompido.

Cláusula 76.^a

Trabalhadores menores

1 — A entidade patronal deverá proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho e funções adequadas à sua idade e desenvolvimento.

2 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor de 18 anos, salvo havendo oposição dos seus representantes legais.

3 — Aos trabalhadores menores é vedada:

- a) A prestação de trabalho suplementar;
- b) A prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou oficializado.

2 — Aos trabalhadores-estudantes com horários semanais até trinta e cinco ou trinta e nove horas serão concedidas, respectivamente, quatro ou seis horas sem perda de remuneração para frequência de aulas.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, para prestação de exames ou provas de avaliação, pelos períodos seguintes, neles se incluindo os dias de descanso e feriados:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, não poderão ser ultrapassados os limites máximos de quatro dias por disciplina e de dois dias por cada prova, observado o disposto nas alíneas anteriores.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias úteis de férias à sua livre escolha.

6 — 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 a requeiram com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, 8 ou 15 dias quando, respectivamente, se pretendam 1, de 2 a 5, ou mais de 5 dias de licença.

7 — A empresa pode exigir aos trabalhadores-estudantes a prova de horários escolares, de assiduidade às aulas no fim de cada período e de prestação de exames. A falta de assiduidade ou falsas declarações conferem à empresa o direito de retirar as concessões previstas nos números anteriores, sem prejuízo da acção disciplinar a que houver lugar.

8 — A manutenção das regalias acima estabelecidas em anos consecutivos está condicionada a aproveitamento escolar, considerando-se como tal a aprovação

em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado.

9 — A entidade patronal custeará, em relação a qualquer trabalhador, as despesas relativas a matrículas e propinas de qualquer curso oficial ou oficializado que se revista de manifesto interesse para a empresa. A liquidação das despesas será feita no termo do ano lectivo e reportar-se-á, exclusivamente, às disciplinas em que o trabalhador tiver tido aprovação.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula cessam definitivamente por falta de aproveitamento em dois anos seguidos ou três interpolados.

Cláusula 78.^a

Trabalhadores em idade de reforma

1 — Consideram-se trabalhadores em idade de reforma, sem prejuízo de outra inferior que venha a ser legalmente estabelecida, os que completam 65 anos de idade.

2 — Os trabalhadores em idade de reforma que requeiram, voluntariamente, a sua passagem àquela situação gozarão de todos os direitos e regalias consignados nesta convenção enquanto durar a tramitação do seu processo na Caixa Nacional de Pensões.

3 — Os trabalhadores indicados no número anterior poderão optar por:

- a) Manter-se em funções na empresa até à comunicação oficial da sua passagem à situação de reforma;
- b) Desligar-se imediatamente do serviço, adiantando-lhes a empresa, além do complemento de reforma, o montante estimado de pensão da caixa.

Neste último caso, o trabalhador obriga-se ao acerto de contas logo que receba o quantitativo correspondente às prestações adiantadas.

4 — Os trabalhadores que, tendo completado a idade indicada no n.º 1, não façam prova junto da empresa — no prazo de 30 dias — do seu pedido de reforma à Caixa Nacional de Pensões deixam de ser elegíveis para a concessão dos benefícios previstos nas cláusulas 67.^a, 68.^a, 69.^a e 70.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 79.^a

Suspensão por impedimento prolongado do trabalhador

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que lhe não seja imputável, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal.

5 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por prisão preventiva, sem prejuízo do exercício do poder disciplinar a que houver lugar.

Cláusula 80.^a

Termo do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente de trabalho, em que o trabalhador se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

2 — A entidade patronal é obrigada a facultar ao trabalhador a retoma imediata do exercício das funções, após a sua apresentação, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — No caso de impedimento resultante de doença, a entidade patronal poderá fazer depender a retoma do exercício das funções do trabalhador de exame médico prévio, destinado a assegurar as condições de sanidade do mesmo.

4 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador não pode sofrer qualquer prejuízo pela não retoma do exercício das funções, excepto se a segurança social confirmar que não havia razão clínica para a alta e verificar a necessidade de retorno à situação de baixa pelo mesmo motivo, caso em que o trabalhador voltará a auferir somente os benefícios decorrentes da baixa anterior.

Cláusula 81.^a

Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 82.^a

Serviço militar obrigatório

Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório aplicar-se-ão as disposições do regime de férias e de subsídio de Natal estabelecidas nas cláusulas 35.^a e 52.^a

Cláusula 83.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição é-lhe contado como antiguidade na empresa, para todos os efeitos derivados dessa antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador figurará no quadro de pessoal e constará nos mapas de quotização sindical.

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

5 — As licenças sem retribuição de duração igual ou superior a um mês conferem à entidade patronal o direito de descontar, no subsídio de Natal, a parte correspondente ao período de licença.

6 — Após qualquer período de licença pedida pelo trabalhador, caso este não se apresente ao serviço na data prevista, o contrato de trabalho caducará cinco dias após aquela data, salvo justo impedimento devidamente justificado.

Cláusula 84.^a

Encerramento temporário

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, ou diminuição da respectiva laboração, sejam quais forem as causas, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela empresa, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça, enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade.

Cláusula 85.^a

Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo de instalações ou da redução de pessoal, sejam quais forem as causas, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutras instalações da DOCAPECA, sempre que possível de acordo com as suas preferências, sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias, designadamente os previstos no n.º 3 da cláusula 9.^a

2 — Porém, o trabalhador poderá optar pela indemnização estipulada na cláusula 113.^a desta convenção.

CAPÍTULO IX

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 86.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;

- c) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 87.^a

Cessação por mútuo acordo

  sempre lícito   entidade patronal e ao trabalhador fazer cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, com observância das obriga es e limita es estabelecidas na cláusula seguinte.

Cláusula 88.^a

Necessidade de documento escrito

1 — A cessa o de contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes devendo nele constar, expressamente, a data da celebra o do acordo e a de início da produ o dos respectivos efeitos, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento devem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho e as normas da presente convenço.

3 — Se, no acordo de cessa o, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensa o pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos   data da cessa o do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessa o.

Cláusula 89.^a

Caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho ou da entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.  1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam, ou devam conhecer.

Cláusula 90.^a

Rescisão com justa causa

O exercício, pela entidade patronal, da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado   realiza o de processo disciplinar, nos termos da cláusula 102.^a

Cláusula 91.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e conse-

qu ncias, tome imediata e praticamente impossível a subsistência da rela o de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Viola o de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provoca o repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obriga es inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Incumprimento ou oposi o ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem, directamente, prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados e representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Redu es anormais e culposas da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declara es relativas   justifica o de faltas.

Cláusula 92.^a

Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequa o da san o ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, com as legais consequências.

2 — Em substitui o da reintegra o, o trabalhador pode optar pela indemniza o igual   prevista na cláusula 113.^a, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até   data da sentença.

Cláusula 93.^a

Aprecia o de justa causa

1 — Para a aprecia o da existência de justa causa de despedimento ou da adequa o da san o ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das rela es entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em rela o ao trabalhador atingido, o seu grau de educa o, o carácter das rela es do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador, ou ao seu conhecimento, que revelem haver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 94.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos;
- h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho, no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- i) Transferência do local de trabalho contra o disposto na cláusula 9.^a

2 — A cessação do contrato de trabalho, nos termos das alíneas b) a i) do n.º 1, confere ao trabalhador o direito a indemnização igual à prevista na cláusula 113.^a

Cláusula 95.^a

Garantias dos direitos do trabalhador que se despediu

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 da mesma cláusula não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 96.^a

Pagamento na altura da cessação

Em nenhuma hipótese de cessação a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 97.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir unilateralmente o contrato de trabalho, devendo avisar, por escrito, a entidade patronal com uma antecedência mínima de dois meses.

2 — Se o trabalhador tiver menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

Cláusula 97-A.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 98.^a

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 98.^a

Indemnização da falta de observância do prazo de pré-aviso

1 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta, salvo se a entidade patronal a ele expressamente renunciar.

2 — Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos no número anterior, poderá ser movida a competente acção de indemnização, que terá por exclusivo fundamento os prejuízos ocorridos por virtude da inobservância do referido prazo.

Cláusula 99.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas na cláusula 86.^a, a entidade patronal entregará ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo, ou cargos, que desempenhou.

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

Cláusula 100.^a

Créditos emergentes do contrato

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal, quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes de indemnizações por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou por realização de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem todavia ser provados por documento idóneo.

SECÇÃO II

Acção disciplinar

Cláusula 101.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão simples.

3 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de um ano a contar do momento em que se verificou a infracção ou logo que cesse o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito da entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.

4 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 102.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá ficar concluído o mais rapidamente possível, garantindo-se a realização de todas as diligências necessárias para o esclarecimento da verdade e garantia da defesa do trabalhador.

2 — A não realização de diligências ou actos processuais no processo disciplinar, por período superior a 60 dias, imputável à DOCAPESCA, presume o arquivamento do processo.

3 — São asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Após o início da instauração do processo disciplinar, no prazo máximo de oito dias, será dado conhecimento deste, por escrito, ao sindicato respectivo;
- b) Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida;
- c) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias úteis;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar ou com preterição das formalidades

essenciais para a defesa do trabalhador será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos da lei e desta convenção.

Cláusula 103.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

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

3 — A suspensão a que se refere o n.º 1 pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 104.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 20 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

Cláusula 105.^a

Proporcionalidade das sanções

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma por cada infracção.

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 104.^a, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — As sanções disciplinares prescrevem se não forem executadas no prazo de três meses a contar do momento da sua decisão final.

Cláusula 106.^a

Comunicação das sanções

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo máximo de cinco dias.

Cláusula 107.^a

Indemnização por danos e prejuízos

Os danos provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal ou

superiores hierárquicos darão lugar a indemnização, nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 108.^a

Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para o Tribunal do Trabalho.

Cláusula 109.^a

Registo de sanções

1 — A entidade patronal deve manter actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — O Sindicato também possui a competência indicada no número anterior.

Cláusula 110.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- c) Se recusar, legítima e fundamentadamente, a prestar trabalho em dias feriados ou de descanso semanal obrigatório e ou complementar;
- d) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- e) Ter prestado ao Sindicato, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa, respeitante às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- f) Ter posto, com verdade, o Sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho, cometidas pela entidade patronal, sobre si ou sobre os seus companheiros;
- g) Ter prestado, com verdade, informações a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- h) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processos disciplinares, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões representativas de trabalhadores ou delegado sindical;
- j) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- l) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- m) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 111.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 112.^a

Indemnização de sanção abusiva

1 — Se a sanção abusiva consistir na suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida e a 20 vezes no caso dos trabalhadores referidos no n.º 2 da cláusula 113.^a

2 — Se a sanção abusiva consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no n.º 1 da cláusula anterior.

3 — Estas normas não prejudicam as indemnizações devidas nos termos gerais de direito e o exercício de acção penal, se for caso disso.

Cláusula 113.^a

Indemnizações

1 — O não cumprimento pela entidade patronal do disposto na alínea b) da cláusula 13.^a obriga esta ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador lesado, nos termos seguintes:

- a) Um mês de retribuição efectiva por cada ano completo ou fracção de duração do contrato de trabalho;
- b) A indemnização, contudo, nunca poderá ser inferior à retribuição efectiva correspondente a três meses de trabalho.

2 — A indemnização prevista no número anterior será elevada ao dobro no caso de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, delegados ou dirigentes sindicais que se hajam candidatado, bem como membros das comissões de trabalhadores que exerçam ou tenham exercido funções há menos de cinco anos contados desde a data em que decorreu a candidatura ou cessaram aquelas funções, não podendo esta indemnização ser inferior a 12 meses.

3 — O não cumprimento pela entidade patronal do estabelecido na alínea c) do n.º 1 da cláusula 74.^a obriga aquela ao pagamento da importância correspondente às retribuições vincendas, até ao termo do período previsto na parte final daquela alínea.

CAPÍTULO X

Organização dos trabalhadores

Cláusula 114.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como

tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, dentro das instalações da empresa e durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, observando-se o disposto na lei no que se refere à convocação.

Cláusula 115.^a

Locais apropriados para delegados sindicais

A DOCAPESCA porá à disposição dos delegados sindicais, sempre que possível e desde que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 116.^a

Outros direitos de dirigentes e delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa ou serviços 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.

O local ou locais da afixação serão reservados de comum acordo entre os delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical de delegados e a entidade patronal.

2 — Não pode ser vedada aos membros dos corpos gerentes do Sindicato e ou seus representantes devidamente credenciados a entrada nas instalações dos estabelecimentos no exercício das suas funções, após comunicação verbal da sua presença à entidade patronal ou a quem a representa.

3 — Os delegados sindicais e os membros da comissão de trabalhadores têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa ou serviços no exercício das suas funções, procurando, contudo, não prejudicar a normalidade do funcionamento do serviço.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, os seus delegados e os membros da comissão de trabalhadores não podem ser transferidos de local de trabalho, nem aos mesmos pode ser alterado o horário de trabalho sem o seu acordo, salvo se dessa transferência ou alteração do horário não resultar prejuízo para o exercício da sua actividade, devendo, em qualquer dos casos, ser dado conhecimento prévio ao Sindicato.

5 — Aos trabalhadores que desempenhem os cargos referidos nos números anteriores não poderá em caso algum ser impedido ou dificultado, por qualquer forma, o exercício das suas funções, ainda que em situação de suspensão preventiva.

Cláusula 117.^a

Quotização sindical

1 — A DOCAPESCA obriga-se a descontar nas retribuições dos trabalhadores abrangidos por esta convenção a quotização sindical, entregando até ao dia 20 de

cada mês, no Sindicato, os quantitativos referentes ao mês anterior.

2 — Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores declarar, por escrito, que autorizam a entidade patronal a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como identificar o sindicato respectivo.

3 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado do mapa sindical utilizado para o efeito, devidamente preenchido.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 118.^a

Inovação técnica

1 — A introdução de métodos de trabalho e de novas tecnologias que se traduzam numa redução ou eliminação de postos de trabalho obriga a entidade patronal a promover acções de formação profissional com vista à reconversão dos trabalhadores excedentários para o desempenho de outros cargos.

2 — Da inovação não poderá resultar nem diminuição de categoria, nem redução de remuneração para os trabalhadores por ela abrangidos, os quais ficam, contudo, obrigados à respectiva reconversão e reclassificação.

Cláusula 119.^a

Manutenção de regalias anteriores

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação da presente convenção, sofrer redução de regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, salvo no caso de tais regalias se encontrarem inequivocamente revogadas pela presente convenção.

2 — Aos trabalhadores da empresa tem-se por reconhecido o direito a benefícios complementares de doença, reforma e morte, já consignados em convenções anteriores, na forma como se encontram regulados nas cláusulas 67.^a, 69.^a, 70.^a e 71.^a desta convenção.

3 — A presente convenção considera-se globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação de trabalho por ela substituídos.

Cláusula 120.^a

Incorporação ou fusão de empresas

A incorporação ou fusão da empresa outorgante com outras entidades obriga a incorporadora, ou a empresa resultante da fusão, a integrar todos os trabalhadores das empresas incorporadas, mantendo-se os direitos e regalias adquiridos ao seu serviço.

Cláusula 121.^a

Quadro de pessoal

Dentro dos 60 dias subsequentes à data da entrada em vigor desta convenção a entidade patronal remeterá

ao Sindicato, nos termos da alínea i) da cláusula 15.^a, os seus quadros de pessoal elaborados de acordo com o que nela se estabelece.

Cláusula 122.^a

Garantias diversas

1 — Os efeitos derivados do facto de trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, dentro de categorias agora extintas, produzir-se-ão tomando não só em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor desta Convenção como também:

- a) Quando houver lugar a promoção automática haverá actualização remuneratória equivalente aos efeitos daquela, através de acesso a escalões superiores dentro da categoria;
- b) Caso existam promoções ou progressões na tabela fora do âmbito previsto na alínea anterior, e dentro daquele período temporal, estas prejudicarão aquelas se forem mais favoráveis.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria nem diminuição da retribuição ilíquida mensal.

3 — Os operadores de exploração anteriormente classificados como operadores de manipulação e lota e oriundos da categoria de pesador transitam para o escalão imediatamente superior ao que resultaria da aplicação automática da nova tabela salarial.

4 — Os trabalhadores que anteriormente estavam classificados como trabalhadores de porão e que exerciam exclusivamente as funções correspondentes a essa extinta categoria poderão optar pela continuidade do exercício de tais funções no mesmo regime.

5 — Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador técnico e de manutenção, afectos às funções de maquinista de instalações frigoríficas, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

6 — a) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio, afectos às funções de agente de fiscalização e autoprotecção, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão E do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

b) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio, afectos às funções de motorista, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível II da referida categoria profissional, constante do anexo I.

c) Nas admissões de trabalhadores para a categoria profissional de operador de serviços de apoio, afectos às tarefas de radiotelefonista, será garantida a remuneração base mínima correspondente ao escalão A do nível III da referida categoria profissional, constante do anexo I.

Cláusula 123.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro representantes sindicais e igual número de representantes por parte da entidade patronal, os

quais poderão ser acompanhados por um assessor, tendo como atribuições:

- a) Interpretação e integração de lacunas da presente convenção;
- b) Criação e enquadramento de novas categorias profissionais e reajustamento das existentes.

2 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo os dois restantes representantes de cada uma das partes nomeados, caso a caso, pelos sindicatos e pela empresa.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção, aplicando-se a partir da data em que cada uma vier a ser fixada.

5 — A comissão paritária reunirá, obrigatoriamente, no prazo máximo de oito dias após a convocação por qualquer das partes.

Cláusula 124.^a

Aplicação das disposições do acordo

Sem prejuízo do previsto na cláusula 2.^a, todas as disposições da presente convenção produzem efeitos 20 dias após a sua assinatura.

Cláusula 125.^a

Arredondamentos

Os subsídios mensais resultantes da aplicação das cláusulas de expressão pecuniária serão arredondados, se for caso disso, por excesso, para o cêntimo de euro mais próximo.

ANEXO I

Secção A

Definição de categorias profissionais e funções

Administrativo. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, executar, a partir de orientações, todo o processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade funcional de índole administrativa e, ainda, recolher, registar e analisar dados, podendo assegurar, entre outros, serviços de tesouraria, de atendimento e de secretariado, utilizando os meios tecnológicos ao seu dispor.

Operador de exploração. — É o trabalhador a quem compete executar todas as operações relacionadas com a descarga, manipulação, movimentação e controlo do pescado ou outros produtos, a bordo ou em terra, utilizando os meios de elevação e transporte em uso, bem como proceder à limpeza, conservação e lavagem do recinto da lota e equipamentos, zelando pela sua boa utilização, e controlar entradas e saídas das instalações da lota.

Operador de serviço de apoio. — É o trabalhador a quem compete, consoante as suas habilitações e aptidões, exe-

cutar as tarefas auxiliares ou de apoio às actividades da empresa, nomeadamente transportes, comunicações, fiscalização e protecção, restauração, atendimento e limpeza, entre outras, sendo identificadas, para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, as seguintes funções:

Motorista. — É o operador de serviço de apoio que, devidamente habilitado com carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras e ou pesadas, competindo-lhe zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando as operações de carga e descarga, e assegurar a recepção e entrega de expediente e encomendas;

Operador radiotelefonista. — É o operador de serviço de apoio que transmite, recebe e difunde comunicações, utilizando os meios ao seu dispor. Exerce o controlo de acesso e movimentação dos portos de pesca, de acordo com as instruções em vigor, comunicando às autoridades qualquer ocorrência a bordo ou na área da concessão. Preenche os registos que, pelas normas internas da empresa, incumbem ao serviço a que se encontra adstrito;

Agente de fiscalização e autoprotecções. — É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a vigilância de instalações da área da empresa, protegendo o património e assegurando, com recurso ao equipamento ao seu dispor, o controlo do acesso e circulação de pessoas e bens, fazendo cumprir as normas estabelecidas, designadamente as relacionadas com a ordem e segurança, e participando as ocorrências verificadas;

Operador de restauração. — É o operador de serviço de apoio que tem a seu cargo a preparação, confecção e ou serviço de refeições e todos os outros serviços relacionados com o funcionamento de restaurante ou bar.

Operador técnico e de manutenção. — É o trabalhador a quem compete proceder a trabalhos de elaboração, reparação e manutenção de equipamentos ou instalações, nomeadamente, nos domínios da electricidade, mecânica, lubrificação e lavagens, serralharia mecânica e civil, carpintaria, canalização, construção civil, pintura, soldadura e metrologia, manobrar e vigiar o funcionamento de instalações electromecânicas e frigoríficas, podendo ainda interpretar esquemas, especificações e desenhos técnicos, elaborando relatórios de avarias e utilizando instrumentos de medida, consoante as suas habilitações e qualificações técnicas e profissionais e, quando exigível, tituladas por carteira profissional.

Para efeitos de determinação da actividade normalmente exercida, serão identificadas as seguintes funções exercidas em trabalhos técnicos e de manutenção:

Electricista. — É o operador técnico e de manutenção responsável pela execução de trabalhos de desmontagem, montagem, reparação e conservação em equipamentos e instalações eléctricas;

Maquinista de instalações frigoríficas. — É o operador técnico e de manutenção que manobra e vigia

o funcionamento de instalações frigoríficas e coadjuva o seu superior hierárquico nas suas funções.

Operador de venda. — É o trabalhador a quem compete, utilizando ou não meios informáticos, proceder à recolha, registos, tratamento, codificação e processamento de dados relativos à primeira venda, podendo, também, proceder ao serviço de pagamentos e recebimentos e elaborar a documentação inerente, correspondendo este serviço às funções de caixa de loja.

Técnico. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, a concepção, adopção e ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos, elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres, tendo em vista preparar a tomada de decisão superior, em ordem à prossecução das atribuições e objectivos prosseguidos pela empresa, nomeadamente nas áreas de actividade económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

Técnico superior. — É o trabalhador a quem compete, genericamente, o conteúdo funcional descrito para a categoria de técnico e, ainda, dar apoio de elevado grau de qualificação e responsabilidade nas áreas que integram as atribuições da empresa, elaborando estudos e pareceres, orientando a concepção e desenvolvimento de medidas de política de gestão e participando em trabalhos que exijam conhecimentos altamente especializados, nomeadamente nas áreas de gestão económica e financeira, jurídica e do contencioso, da gestão dos recursos humanos, da organização, da informática, do planeamento e dos projectos e obras.

Secção B

Definição de cargos

Designa-se por cargo o conjunto das atribuições do director, do director de delegação e do chefe de departamento.

1 — *Director.* — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, colaborar na definição das políticas e objectivos da empresa, organizando, dirigindo e controlando a unidade funcional de que é responsável e optimizando a utilização dos recursos humanos, técnicos e financeiros postos à sua disposição.

2 — *Director de delegação.* — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de administração, garantir, na área da delegação, a prossecução do objecto da empresa, dirigindo, coordenando e orientando os recursos técnicos, humanos e financeiros que lhe estão afectos, articulando com os directores a execução das políticas de gestão, nas respectivas áreas de acção; participar na concepção, adopção ou aplicação de métodos e processos técnicos e tecnológicos, elaborando estudos, concebendo e desenvolvendo projectos e emitindo pareceres que possam contribuir para um melhor desempenho da empresa nas vertentes económica, financeira, técnica e organizacional.

3 — *Chefe de departamento.* — É o trabalhador a quem compete, na dependência directa do órgão de adminis-

tração ou de uma direcção, colaborar na definição dos objectivos da unidade orgânica de que é responsável, organizando, dirigindo e controlando o seu funcionamento, optimizando a utilização dos meios técnicos, humanos e financeiros que lhe estão adstritos e participando em equipas de estudo, projecto e desenvolvimento.

Secção C

Acesso aos cargos

1 — É de competência do órgão de administração a nomeação e exoneração dos detentores dos cargos.

2 — Poderão cessar funções, a seu pedido, os detentores dos cargos.

3 — As nomeações para os cargos referidos deverão ser feitas de entre os trabalhadores possuidores de competência comprovada e, de preferência, com formação académica superior.

Secção D

Definição de funções específicas

1 — *Chefia*. — É a função de direcção, orientação, coordenação, supervisão e planificação na qual determinado trabalhador é investido para exercer na unidade orgânica em que está inserido.

2 — *Coordenação*. — É a função de orientação, coordenação e controlo, de outros trabalhadores na qual determinado trabalhador é investido para desempenho sob a orientação do seu superior hierárquico.

3 — *Tesouraria*. — É a função de assegurar a movimentação dos fluxos monetários envolvendo valores em numérico (moedas ou notas) decorrentes da realização de recebimentos, pagamentos, levantamentos e depósitos.

4 — *Secretariado*. — É a função de um trabalhador administrativo que, executando tarefas inerentes à sua categoria, presta, para além dessas, apoio directo e específico ao órgão de administração ou às direcções.

Secção E

Atribuição de subsídios de função específica

1 — *Chefia*. — O subsídio de chefia é atribuído a todos os trabalhadores que se encontrem investidos em funções de chefia enquanto estas durarem.

2 — *Coordenação*. — O subsídio de coordenação é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de coordenação enquanto estas durarem.

3 — *Falhas*. — O subsídio de falhas é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de tesouraria enquanto estas durarem.

4 — *Secretariado*. — O subsídio de secretariado é atribuído a todos os trabalhadores que desempenhem funções de secretariado de administração ou de direcção enquanto estas durarem.

Secção F

Progressão nas categorias

1 — A progressão nas categorias realiza-se através de mudanças de categoria e ou promoção a níveis ou escalões constantes do anexo II.

2 — A administração, por sua iniciativa, poderá decidir as progressões que se revelem necessárias à boa gestão dos recursos humanos da empresa e que resultem de critérios de competência, oportunidade ou de processos de reorganização da sua estrutura.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, realizar-se-á anualmente um processo geral de promoções por mérito, com base numa proposta fundamentada de onde constem os elementos relativos ao método de avaliação do desempenho em vigor.

4 — A densidade das promoções anuais dependerá dos resultados económico-financeiros da empresa revelados no relatório e contas do ano anterior e das respectivas previsões inscritas no plano e orçamento para o ano seguinte, não podendo ser, em todo o caso, inferior a 5 % do número total dos seus trabalhadores efectivos e do número de trabalhadores de cada categoria.

5 — O método de avaliação do desempenho, a aprovar pela administração e após consulta aos sindicatos, deverá ser transparente, com conhecimento prévio geral dos trabalhadores, assente em critérios da maior objectividade possível, participativo na sua aplicação e responsabilizante nas suas conclusões.

Secção G

Condições especiais de admissão

Trabalhadores técnicos:

- a) As admissões para a categoria de técnico superior deverão ser feitas entre candidatos possuindo uma licenciatura adequada;
- b) As admissões para a categoria de técnico serão feitas entre candidatos com formação académica superior e ou com experiência comprovada no domínio da respectiva especialidade;
- c) Os trabalhadores que concluíam uma licenciatura ou bacharelato serão classificados, respectivamente, nas categorias de técnico superior ou no nível I da categoria de técnico, se a licenciatura e o bacharelato referidos se relacionarem com as funções específicas exercidas pelos trabalhadores.

Trabalhadores administrativos. — Para a categoria de administrativo serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias mínimas o 12.º ano de escolaridade, completo ou equivalente.

Trabalhadores operadores. — Para as categorias de operador de venda, operador de exploração, operador técnico e de manutenção e operador dos serviços de apoio serão, preferencialmente, admitidos candidatos que possuam como habilitações literárias a escolaridade mínima obrigatória.

ANEXO II
Tabela salarial

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Técnico superior	I	A	2 428
		B	2 351
		C	2 269
		D	2 193
		E	2 116
		F	2 034
	II	A	1 942
		B	1 907
		C	1 871
		D	1 835
		E	1 794
		F	1 758
		G	1 723
	III	A	1 646
		B	1 564
		C	1 539
		D	1 513
		E	1 488
		F	1 462
		G	1 436
H		1 411	
IV	A	1 360	
	B	1 334	
	C	1 304	
	D	1 278	
	E	1 252	
	F	1 227	
	G	1 201	
	H	1 150	
	I	1 099	
Técnico	I	A	1 426
		B	1 390
		C	1 355
		D	1 319
		E	1 278
		F	1 242
		G	1 206
		H	1 171
		I	1 135
	II	A	1 109
		B	1 089
		C	1 068
		D	1 043
		E	1 022
		F	1 002
	III	A	977
		B	956
		C	936
		D	915
		E	895
F		874	
G		854	
IV	A	828	
	B	808	
	C	782	
	D	762	
	E	741	
	F	721	
	G	701	
	A	920	
	B	905	

Categoria profissional	Nível	Escalão	Remuneração base (euros)
Administrativo	I	C	890
		D	874
		E	859
	II	A	844
		B	828
		C	813
		D	798
		E	777
	III	A	762
		B	747
		C	731
		D	716
		E	701
	IV	A	680
		B	660
C		639	
D		619	
E		598	
Operador de exploração	I	A	762
		B	736
		C	711
		D	685
		E	660
	II	A	624
		B	609
		C	593
		D	578
		E	563
Operador de venda	I	A	762
		B	736
		C	711
		D	685
		E	660
	II	A	624
		B	609
		C	593
		D	578
		E	563
Operador técnico de manutenção	I	A	762
		B	736
		C	711
		D	685
		E	660
	II	A	624
		B	609
		C	593
		D	578
		E	563
Operador de serviços de apoio	I	A	762
		B	736
		C	711
		D	685
		E	660
	II	A	624
		B	609
		C	593
		D	578
		E	563

ANEXO III

Disposições especiais

1 — Trabalho em câmaras frigoríficas, túneis de congelação e porões de navios congeladores:

- a) Os trabalhadores que permaneçam continuamente durante quarenta minutos no interior de câmaras frigoríficas ou porões de navios congeladores terão direito a suspender o trabalho e a descansar, à temperatura ambiente, nos vinte minutos imediatos;
- b) Os trabalhadores que tenham estado a efectuar cargas ou descargas de produtos transportados por via terrestre ou marítima durante período igual ou superior a quarenta minutos só poderão entrar dentro das câmaras frigoríficas após um descanso de vinte minutos;
- c) Aos trabalhadores que executem funções de descarga e de manipulação do pescado compete a descarga e a carga de produtos transportados por via marítima (navios congeladores ou transportadores) ou por via terrestre.

2 — Dadas as características específicas do trabalho da descarga e manipulação do pescado na lota de Pedrouços, o regime de feriados aplicável aos trabalhadores daquele sector, com excepção dos trabalhadores escalados para outros serviços, é o seguinte:

- a) O descanso compensatório correspondente ao trabalho suplementar prestado em dia feriado será gozado na véspera desse feriado;
- b) Quando o feriado coincidir com uma segunda-feira ou quando, por força da aplicação da alínea anterior, resultar uma interrupção igual ou superior a quarenta e oito horas entre duas lotas, será aplicado o regime constante da cláusula 27.^a;
- c) Não se efectuarão descargas nos feriados de 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro, nem na véspera destes dias.

Não se realizarão, conseqüentemente, lotas nestes feriados nem no dia seguinte a cada um deles.

3 — Os trabalhadores da descarga e manipulação do pescado na lota de Pedrouços escalados para outros serviços não poderão iniciar a sua prestação de trabalho em véspera de feriado se o período normal de trabalho terminar depois da 0 horas do dia seguinte.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior poderão contudo iniciar a sua prestação de trabalho nos dias 1 de Janeiro, 25 de Abril e 1 de Maio, mas não antes das 23 horas.

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança no trabalho

Secção I

Disposições gerais

I — Deveres da empresa

1 — A DOCAPESCA é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os aciden-

tes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

II — Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à utilização do equipamento de segurança e protecção que lhes estiver distribuído.

4 — Os trabalhadores estão obrigados aos testes de determinação de alcoolemia que a empresa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º deste regulamento, venha a implementar.

III — Projectos de novas instalações

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos, deve dar-se satisfação às normas estabelecidas no presente regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativas.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

Secção II

Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

IV — Área dos locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m² por pessoa.

Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

V — Vias de passagem, comunicações e saídas

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho.

Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

VI — Portas de comunicação

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saídas de emergência.

VII — Comunicações verticais

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer às disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

VIII — Locais subterrâneos

Apenas será permitido utilizar locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regulação de temperatura e protecção contra a humidade.

IX — Iluminação

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo-se, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições de eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rendibilidade respectiva.

X — Ventilação

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

XI — Temperatura e humidade

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 — É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

XII — Ruídos

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

XIII — Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

XIV — Conservação e limpeza

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviço, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

XV — Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

XVI — Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser reparados o mais rapidamente possível e, no caso de serem em perigo a vida ou saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se medidas necessárias por forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos aos trabalhadores.

XVII — Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

XVIII — Abastecimento de água

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

XIX — Instalações sanitárias

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

XX — Refeitórios e copas

Os refeitórios e copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

XXI — Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

XXII — Incêndios

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações a construir deverão ser delimitadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

XXIII — Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

XXIV — Móveis

O mobiliário e equipamento utilizado devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

XXV — Eliminação de substâncias tóxicas

1 — Os locais onde se produzam, manipulem, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriado, por forma a eliminarem os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo de meios de protecção técnica colectiva adequada.

XXVI — Segurança de veículos

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

Secção III

Promoção da saúde

XXVII — Medicina preventiva

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contacto de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que se tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

3 — Os serviços de medicina do trabalho, no âmbito da promoção da saúde, proporão a criação e a instalação dos meios técnicos adequados à determinação de níveis de alcoolemia dos trabalhadores.

Pela DOCAPECA — Portos e Lotas, S. A.:

Nelson Jorge dos Santos Godinho Parreira, vogal do conselho de administração.

João Carlos Gomes Pólvora Santos, mandatário.

Pelo SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas:

Manuel Joaquim Tavares Marques, mandatário.

Carlos Jorge Fernandes Quintino, mandatário.

Depositado em 21 de Julho de 2005, a fl. 101 do livro n.º 10, com o n.º 172/2005, 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 — Constituição da comissão paritária.

De acordo com o estipulado na cláusula 106.^a do AE entre a SATA Internacional — Serviços e Transportes Aéreos, S. A., e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004,

foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da empresa outorgante:

Maria Alexandra Pacheco Vieira;
Raffaella Aurino;

Em representação da associação sindical outorgante:

Henrique Miguel Louro Martins;
Rosa Maria da Conceição Lopes.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. dos Engenheiros do Norte — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 31 de Janeiro de 2005, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 1978.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

É constituído por tempo indeterminado o Sindicato dos Engenheiros do Norte, que integra licenciados em

Engenharia por escola superior portuguesa ou estrangeira legalmente reconhecida que não sejam entidade patronal ou não tenham exclusivamente actividade por conta própria e que, exercendo a sua profissão, o façam nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu ou, não a exercendo, residam nos mesmos distritos.

Artigo 2.º

A sede do Sindicato localiza-se na cidade do Porto.
§ 1.º A transferência da sede dentro da cidade do Porto é da competência da direcção.

§ 2.º O Sindicato poderá criar, por deliberação da assembleia geral, delegações ou outras formas de repre-

sentação noutras localidades, sempre que o entenda necessário para a prossecução dos seus fins.

Artigo 3.º

O Sindicato exerce a sua actividade nas províncias do Minho, Douro Litoral e Trás-os-Montes.

Artigo 4.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover por todos os meios ao seu alcance os interesses da associação, enquanto colectividade económica e social, e de cada um dos seus associados, enquanto os seus interesses decorram da sua condição de trabalhadores;
- b) Promover, em estreita cooperação com as restantes organizações sindicais, a emancipação a todos os níveis da classe trabalhadora;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus associados, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- d) Estudar em conjunto todas as questões de tipo sindical que interessem os seus associados e procurar soluções para elas;
- e) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações apresentadas pelos trabalhadores que representa;
- f) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- g) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade;
- h) Fiscalizar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- i) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre casos de despedimento;
- j) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos seus associados nos conflitos emergentes das relações de trabalho;
- l) Gerir e administrar, em colaboração com os outros sindicatos, as instituições de segurança social.

Artigo 5.º

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve, entre outras tarefas:

- a) Intensificar a sua propaganda com vista ao recrutamento e organização dos trabalhadores, para alargar a sua influência e a do movimento sindical;
- b) Criar e dinamizar uma estrutura sindical, nomeadamente incentivando a eleição de delegados sindicais, a criação de comissões sindicais e a participação em comissões intersindicais em empresas da área da sua actividade;
- c) Assegurar a informação dos seus associados, por todos os meios ao seu alcance, de tudo quanto diga respeito aos seus interesses;
- d) Receber a cotização dos seus associados e assegurar uma boa gestão.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 6.º

São associados do Sindicato todos os trabalhadores referidos no artigo 1.º, que como tal se inscrevam.

Artigo 7.º

Para se tornar associado, deverá o candidato apresentar pedido de filiação em proposta fornecida para esse efeito pelo Sindicato, de acordo com o regulamento interno e dirigido à direcção.

§ 1.º A inscrição será aprovada em reunião de direcção, que emitirá o cartão de associado.

§ 2.º A qualidade de associado começa a partir da data da reunião em que for aprovada a sua inscrição.

§ 3.º A recusa de inscrição, devidamente fundamentada, deverá ser comunicada por escrito ao candidato, podendo este recorrer, no prazo de 30 dias, para a assembleia geral do Sindicato. O recurso será apreciado na primeira reunião da assembleia geral a convocar após a data de recepção, desde que esta não seja de eleições, devendo ser convocada sessão para esse fim, caso não se realize outra no prazo de 45 dias.

Artigo 8.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar a jóia e o cartão de associado no acto de pedido de inscrição; a importância respectiva será devolvida se a inscrição não for aprovada;
- b) Pagar regularmente a sua quotização. A primeira quotização refere-se ao mês em que foi aprovada a sua inscrição como associado;
- c) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias, comissões ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito (salvo se se escusar por motivos justificados) ou nomeado (desde que tenha aceite a nomeação) nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- e) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões dos corpos gerentes do Sindicato, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- f) Cumprir os estatutos;
- g) Divulgar, por todos os meios ao seu alcance, os objectivos do Sindicato com vista ao alargamento da influência deste;
- h) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais;
- i) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a reforma e os impedimentos por doença ou serviço militar.

Artigo 9.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do Sindicato ou quaisquer outros dos seus órgãos nas condições fixadas nos presentes estatutos;

- b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes;
- d) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- e) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses colectivos.

Artigo 10.º

A quotização mensal é determinada pela assembleia geral do Sindicato. Incumbe à entidade patronal proceder mensalmente à cobrança e remessa ao Sindicato das quotas dos trabalhadores nele filiados, deduzindo o seu montante às respectivas remunerações, salvo legislação contrária que determine ou possibilite outro procedimento.

§ único. Estão isentos do pagamento de quotas os associados impedidos de trabalhar por doença, por período superior a um mês, cumprimento de serviço militar obrigatório e desemprego, durante o período em que se encontrem nas referidas situações, que deverão ser comprovadas junto do Sindicato.

Artigo 11.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Pedirem a demissão de associados nos termos da lei;
- b) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;
- c) Deixarem de pagar as cotas durante o período de seis meses e que, depois de avisados para pagarem as cotas vencidas, o não fizerem no prazo de um mês após a recepção do aviso;
- d) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 12.º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos associados presentes.

§ único. No caso de perda de qualidade de associado por falta de pagamento de cotas, a readmissão só é possível depois de pagas todas as cotas vencidas à data em que perdeu essa qualidade.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais e corpos gerentes

Artigo 13.º

São órgãos sociais próprios do Sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

§ único. São corpos gerentes a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 14.º

Os membros dos corpos gerentes desempenham a sua missão gratuitamente, não podem acumular cargos e são eleitos bienalmente.

§ 1.º Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

§ 2.º É permitida a reeleição, mas o mesmo cargo não poderá ser desempenhado consecutivamente em mais de dois mandatos.

Artigo 15.º

O processo de eleição dos corpos gerentes está definido no capítulo XI («Eleições»), devendo a votação ser sempre feita por escrutínio secreto e directo.

Artigo 16.º

Em caso de morte, demissão, incapacidade prolongada ou perda da qualidade de associado de qualquer membro dos corpos gerentes, o preenchimento da vaga será feito mediante uma assembleia eleitoral extraordinária.

§ 1.º Até à tomada de posse resultante da eleição extraordinária, as funções eventualmente atribuídas ao membro cessante serão desempenhadas transitória-mente por outro membro do mesmo corpo gerente, a escolher por este, tendo em conta as disposições aplicáveis dos estatutos ou de regulamentos internos.

§ 2.º Não haverá eleição extraordinária se a vaga ocorrer nos três meses que antecedem o mês em que se deva realizar uma eleição ordinária dos corpos gerentes.

Artigo 17.º

O mandato de qualquer membro de corpos gerentes eleito em consequência do disposto no artigo anterior termina na data em que normalmente expiraria o mandato do membro substituto.

CAPÍTULO IV

Assembleia geral

Artigo 18.º

A assembleia geral é o órgão máximo de decisão do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 19.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes do Sindicato;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o plano de actividades e o orçamento anuais propostas pela direcção;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis próprios;

- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre este e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato;
- j) Fixar as cotizações e jóias.

Artigo 20.º

A assembleia geral reunirá ordinariamente:

- a) Uma vez por ano, durante o mês de Janeiro, para discussão e aprovação do plano de actividades e do orçamento relativos ao ano civil em curso, apresentados pela direcção;
- b) Uma vez por ano, até ao fim do 1.º trimestre, para discussão e votação do relatório e contas relativos ao ano civil anterior, apresentados pela direcção;
- c) Uma vez em cada dois anos, durante o mês de Novembro, para eleição dos corpos gerentes do Sindicato.

§ único. As assembleias gerais ordinárias previstas nas alíneas a) e b) só poderão ter lugar em primeira convocatória com um número mínimo de associados presentes igual a metade dos associados inscritos à data da assembleia, mais um. Se não for satisfeita esta condição, a assembleia realizar-se-á em segunda convocatória meia hora após, com qualquer número de associados presentes.

Artigo 21.º

A assembleia geral reunirá extraordinariamente:

- a) Sempre que o presidente da respectiva mesa o considere necessário;
- b) Sempre que a direcção ou o conselho fiscal o requeiram ao presidente da mesa;
- c) Sempre que um mínimo de 10 % ou 200 associados no gozo dos seus direitos o requeiram ao presidente da mesa por meio de documento escrito que inclua a ordem de trabalhos proposta.

§ 1.º Nos casos previstos nas alíneas b) e c), o presidente da mesa deverá convocar a assembleia no prazo máximo de 30 dias.

§ 2.º As assembleias referidas na alínea c) só poderão realizar-se desde que estejam presentes pelo menos 50 % dos requerentes. Se a assembleia não for efectuada por falta de requerentes, estes perdem o direito de requerer nova assembleia sobre o mesmo assunto.

Artigo 22.º

As sessões da assembleia geral serão orientadas pela mesa da assembleia, constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários, cargos que os quatro escolherão de entre si logo após o acto de posse.

§ 1.º São especiais atribuições do presidente da mesa, além de outras especificadas nos estatutos, convocar as

reuniões da assembleia geral, providenciar pela divulgação e cumprimento das decisões da assembleia geral, assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de actas e rubricar as falhas dos mesmos.

§ 2.º São especiais atribuições dos secretários coadjuvar o presidente da mesa no necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral, preparar e dar seguimento ao expediente da mesma, incluindo a redacção das actas e elaboração das convocatórias a expedir nos termos estatutários.

Artigo 23.º

As sessões da assembleia geral decorrerão de acordo com as regras funcionais estabelecidas no respectivo regulamento interno.

§ 1.º As decisões da assembleia geral serão tomadas por maioria simples de votos dos associados presentes, exceptuando-se os casos previstos nos artigos 12.º, 25.º e 53.º

§ 2.º As decisões tomadas em assembleia geral não poderão ser alteradas no prazo de seis meses, salvo por nova assembleia geral cuja ordem de trabalhos a isso claramente se refira.

Artigo 24.º

As assembleias gerais serão convocadas com uma antecedência mínima de oito dias por meio de avisos postais dirigidos a todos os associados, mediante a publicação da convocatória em, pelo menos, um dos jornais diários do Porto e afixação da mesma na sede. A hora, o local e a ordem de trabalhos devem ser indicados.

§ único. Exceptuam-se as assembleias gerais para alteração de estatutos, que serão convocadas com uma antecedência mínima de 15 dias, e as assembleias eleitorais, que serão convocadas nos termos do artigo 59.º

Artigo 25.º

As deliberações relativas à destituição dos corpos gerentes e ainda as que visem a federação com outros sindicatos e a filiação noutras organizações sindicais deverão ser tomadas por maioria de dois terços do número total de associados presentes na assembleia geral expressamente convocada para o efeito e por voto directo e secreto.

Artigo 26.º

A assembleia que destituir todos ou alguns dos órgãos que constituem os corpos gerentes elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

§ 1.º Se apenas forem destituídos alguns dos membros de qualquer provisório órgão dos corpos gerentes, os substitutos provisórios poderão ser propostos pelos restantes membros desse órgão, cabendo à assembleia geral ratificar a escolha na mesma reunião.

§ 2.º Quando se verificar a destituição parcial ou integral de algum dos órgãos, terão de se realizar eleições extraordinárias para o preenchimento dos lugares dos elementos destituídos, salvo se se realizarem eleições ordinárias no prazo de três meses.

CAPÍTULO V

Direcção

Artigo 27.º

A direcção compõe-se de sete membros, sendo um presidente, um vice-presidente, um primeiro-secretário, um segundo-secretário, um tesoureiro e dois vogais.

Artigo 28.º

Na primeira reunião da direcção, os membros eleitos escolherão de entre si os cargos e definirão as funções de cada um.

Artigo 29.º

A responsabilidade dos membros da direcção relativamente a um exercício só cessa com a aprovação pela assembleia geral do relatório e contas respectivos.

§ único. No período decorrente entre a eleição e a tomada de posse haverá contactos entre a nova direcção e a cessante, com vista a uma transferência de poderes com um mínimo de perturbação.

Artigo 30.º

A direcção responde perante a assembleia geral e compete-lhe, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos associados;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório e contas, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar, aprovar e divulgar os regulamentos internos necessários ao funcionamento do Sindicato, à boa organização dos serviços geridos pela direcção e ao exercício das funções individuais e colectivos da própria direcção;
- l) Estabelecer os contactos necessários com outras associações sindicais;
- m) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- n) Promover a constituição de comissões para apoio das actividades sindicais;
- o) Estar representada em todas as reuniões da assembleia geral.

Artigo 31.º

Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados pelo exercício do mandato que lhes foi confiado.

§ único. Estão isentos desta responsabilidade:

- a) Os membros da direcção que não tiverem estado presentes na sessão em que foi tomada a resolução, desde que na primeira sessão seguinte em que compareçam se manifestem em posição à deliberação tomada;
- b) Os membros da direcção que tiverem votado contra essa resolução e com declaração de vencido.

Artigo 32.º

A responsabilidade colectiva a que se refere o artigo anterior cessa quando se apurar a responsabilidade individual de qualquer dos membros, ou logo que a assembleia geral sancione os mesmos actos ou resoluções.

Artigo 33.º

Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

§ único. A direcção poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 34.º

As deliberações tomadas em reunião de direcção são-no por simples maioria dos seus membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião, que deverá conter os nomes dos membros presentes, as deliberações tomadas e ser assinada pelos membros presentes.

§ 1.º As reuniões de direcção só poderão efectuar-se quando estiver presente a maioria dos seus membros.

§ 2.º Em caso de empate, o presidente ou o vice-presidente, quando o substitui, têm voto de qualidade.

§ 3.º A direcção reúne ordinariamente com a periodicidade que fixar na primeira reunião, pelo menos uma vez por mês, e extraordinariamente quando o presidente o considere necessário ou dois dos seus membros o requereiam.

§ 4.º As reuniões são convocadas pelo presidente ou, na sua ausência, pelo vice-presidente.

CAPÍTULO VI

Conselho fiscal

Artigo 35.º

O conselho fiscal é constituído por três associados eleitos para esse fim, sendo um presidente, um secretário e um relator, cargos que os três escolherão entre si logo após o acto de posse.

Artigo 36.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar trimestralmente, ou a pedido da direcção, a contabilidade do Sindicato;

- b) Fazer-se representar por algum dos seus membros nas sessões da direcção, sempre que o julgue conveniente ou tal lhe seja requerido, mas sem direito a voto;
- c) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção, bem como sobre o orçamento;
- d) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato.

Artigo 37.º

Toda a actividade do conselho fiscal será registada em livro de actas, considerando-se como nulos ou inexistentes todos os pareceres que dele não constem ou não estejam assinados pelo menos por dois dos seus membros.

CAPÍTULO VII Delegados sindicais

Artigo 38.º

Os delegados sindicais são trabalhadores, associados do Sindicato, que actuam como elementos de ligação entre a direcção e os trabalhadores por aqueles representados.

Artigo 39.º

Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas, em diversos locais de trabalho de uma mesma empresa ou em determinadas zonas geográficas quando a dispersão de profissionais por locais de trabalho o justificarem.

Artigo 40.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes forem conferidos;
- b) Participar nas comissões sindicais e comissões inter-sindicais de empresa que se organizarem nos locais de trabalho;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os colegas;
- e) Comunicar ao Sindicato ou às entidades competentes todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- f) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;
- g) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus colegas;
- h) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- i) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto, quando para tal convocados;

- j) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção;
- l) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- m) Assegurar a sua substituição por suplentes, nos períodos de ausência.

Artigo 41.º

A eleição e a exoneração dos delegados sindicais serão feitas por escrutínio directo e secreto e serão da única competência e iniciativa dos trabalhadores representados.

§1.º A designação só poderá recair sobre os associados do Sindicato que:

- a) Estejam no pleno gozo dos seus direitos;
- b) Não façam parte dos corpos gerentes do Sindicato.

§ 2.º A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício de funções, mas sim da perda de confiança, por parte dos trabalhadores que os elegeram, ou ainda a seu pedido.

§ 3.º Por sua iniciativa ou a pedido de qualquer associado, a direcção do Sindicato poderá assegurar-se da regularidade do processo eleitoral, quer por intermédio de um membro dos corpos gerentes do Sindicato quer por um seu mandatário.

Artigo 42.º

A eleição e a exoneração dos delegados sindicais serão comunicadas à direcção do Sindicato pela maioria dos trabalhadores eleitores.

§ 1.º A eleição e a exoneração dos delegados sindicais serão comunicadas pela direcção do Sindicato à entidade patronal, por meio de carta registada com aviso de recepção, com envio simultâneo de cópia da comunicação aos próprios.

§ 2.º Os delegados iniciarão ou cessarão as suas funções, conforme os casos, a partir da data da respectiva comunicação, referida no § 1.º deste artigo.

Artigo 43.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos pela legislação geral e pelos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 44.º

Deverão ser constituídas comissões sindicais sempre que as características e dimensões da empresa dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justifiquem.

CAPÍTULO VIII Acção disciplinar

Artigo 45.º

Os associados estão sujeitos às seguintes penalidades:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão temporária dos seus direitos;
- c) Expulsão.

Artigo 46.º

Incorrem nas sanções previstas na alínea *a*) do artigo anterior os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º

Artigo 47.º

Incorrem nas sanções previstas nas alíneas *b*) e *c*) do artigo 45.º, conforme a gravidade da infracção, os associados que reincidirem na infracção prevista no artigo anterior, que se atrasarem no pagamento de cotas por prazo igual ou superior a seis meses e no pagamento doutras dívidas ao Sindicato ou que pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos seus associados.

Artigo 48.º

As penas referidas no artigo 45.º só podem ser aplicadas em processo disciplinar a instaurar pela direcção no prazo máximo de 90 dias a contar do conhecimento da infracção.

Artigo 49.º

São nulas e de nenhum efeito as sanções aplicadas sem a audiência prévia do associado infractor.

§ 1.º O associado incriminado tem o prazo de 10 dias a contar da notificação para apresentar a sua defesa.

§ 2.º Das penas aplicadas pela direcção cabe sempre recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia geral, a apresentar no prazo de 10 dias a contar da notificação da pena aplicada. Este recurso será apreciado na primeira reunião da assembleia a convocar após o seu recebimento.

CAPÍTULO IX

Receitas e despesas

Artigo 50.º

Constituem receitas do Sindicato:

- a*) As cotas e jóias dos associados;
- b*) As receitas extraordinárias;
- c*) As contribuições extraordinárias.

Artigo 51.º

O valor da jóia e da cota mensal será definido conforme o preceituado no artigo 19.º, alínea *j*).

§ único. As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a*) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b*) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta de cada exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas, e de que a direcção disporá depois de para tal autorizada pela assembleia geral.

Artigo 52.º

O saldo das contas de exercício, depois de retirados de 10 % para o fundo de reserva, será aplicado em qualquer dos seguintes fins:

- a*) Criação de um fundo de solidariedade para com os associados desempregados ou em greve;
- b*) Criação de bolsas de estudo;
- c*) Qualquer outro fim, desde que de acordo com os objectivos do Sindicato.

CAPÍTULO X

Fusão, alargamento de âmbito e dissolução

Artigo 53.º

1 — A fusão, cisão ou dissolução do Sindicato só poderá verificar-se por deliberação através de referendo da assembleia geral, funcionando como assembleia eleitoral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — No caso da dissolução, é necessário que a deliberação seja tomada por, pelo menos, dois terços dos intervenientes na assembleia eleitoral.

Artigo 54.º

A assembleia geral que deliberar a fusão, o alargamento de âmbito territorial ou a dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO XI

Eleições

Artigo 55.º

Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 56.º

Só podem ser eleitos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais à data da realização da assembleia eleitoral.

Artigo 57.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a*) Marcar a data das eleições;
- b*) Convocar a assembleia eleitoral;
- c*) Organizar os cadernos eleitorais;
- d*) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e*) Verificar a regularidade das candidaturas;
- f*) Promover a confecção e distribuição das listas de voto a todos os eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral.

Artigo 58.º

As eleições devem ter lugar conforme o estipulado na alínea c) do artigo 20.º

Artigo 59.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de avisos postais dirigidos a todos os associados e por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas secções e delegações e publicados em, pelo menos, um dos jornais diários do Porto, com a antecedência mínima de 45 dias.

Artigo 60.º

Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados, na sede do Sindicato, 30 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral.

§ único. Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 61.º

A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos associados a eleger, acompanhados de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas, bem como dos respectivos programas de acção.

§ 1.º As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, 30 associados do Sindicato.

§ 2.º Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência, designação da identidade patronal e local de trabalho.

§ 3.º Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de sócio.

§ 4.º As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos dos corpos gerentes.

§ 5.º A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

Artigo 62.º

Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

§ único. O representante de cada lista concorrente deverá ser indicado conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas, não podendo nela estar incluído.

Artigo 63.º

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades, a entregar à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir equitativamente entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do Sindicato.

Artigo 64.º

A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao do encerramento do prazo para a entrega das listas de candidatura.

§ 1.º Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

§ 2.º Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá nas quarenta e oito horas seguintes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 65.º

As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato desde a data da sua aceitação e até à realização do acto eleitoral.

Artigo 66.º

A assembleia eleitoral terá início às 9 horas e encerrar-se-á às 20 horas.

Artigo 67.º

A votação far-se-á através de um único boletim de voto, onde se indicarão todas as listas concorrentes designadas pelas letras que lhes foram atribuídas segundo a ordem de aceitação.

§ 1.º As listas poderão não ser votadas em bloco, mas sim elegendo-se cada corpo gerente de per si.

§ 2.º A indicação de cada corpo gerente votado far-se-á pela aposição de uma cruz no quadrado correspondente.

§ 3.º São nulos os boletins de voto que contenham qualquer outra inscrição que não seja uma cruz por cada corpo gerente votado.

§ 4.º Os referidos boletins de voto serão enviados a todos os associados até cinco dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

Artigo 68.º

A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio ou, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou de qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 69.º

O voto é secreto e directo.

Artigo 70.º

É permitido o voto por correspondência e obedece às seguintes regras:

- a) A lista será remetida, dobrada em sobrescrito fechado, com a identificação do votante no exterior;
- b) Este sobrescrito fechado será remetido, em sobrescrito maior, acompanhado por uma carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia

eleitoral, devidamente assinada e com a assinatura autenticada por reconhecimento notarial ou abonada pela autoridade administrativa do local de residência do associado.

Artigo 71.º

Funcionarão mesas de voto na cidade do Porto, em local escolhido pelo presidente da mesa da assembleia geral, de acordo com os representantes das listas concorrentes.

§ 1.º Cada lista deverá credenciar um elemento que fará parte da mesa de voto.

§ 2.º A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia, a constituição das mesas de voto, devendo, obrigatoriamente, designar um representante seu, que presidirá.

Artigo 72.º

Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

§ único. Após a recepção na assembleia de voto das actas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final e será feita a proclamação da lista vencedora e afixação dos resultados.

Artigo 73.º

Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

§ 1.º A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato.

§ 2.º Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes e que decidirá em última instância.

Artigo 74.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos:

- a) Nos primeiros oito dias de Janeiro, para as eleições ordinárias;
- b) No prazo de oito dias após a eleição ou decisão de recurso, para as eleições extraordinárias.

Artigo 75.º

O Sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista até um montante, igual para todas, a fixar pela direcção, consoante as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 76.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO XII

Alteração de estatutos

Artigo 77.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados por deliberação através de referendo da assembleia geral, funcionando como assembleia eleitoral.

Artigo 78.º

A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 15 dias por meio de avisos postais dirigidos a todos os associados, mediante a publicação da convocatória em, pelo menos, um dos jornais diários do Porto e a afixação da mesma na sede.

Artigo 79.º

Com a antecedência mínima de oito dias, deverá ser dado conhecimento aos associados do teor das propostas de alteração.

Artigo 80.º

(Revogado.)

CAPÍTULO XII

Disposições transitórias

Artigo 81.º

Após a aprovação destes estatutos e até à eleição dos primeiros corpos gerentes, a comissão instaladora do Sindicato, juntamente com outros elementos que a assembleia constituinte nela entenda incluir, assegurará a continuidade dos trabalhos de organização e instalação do Sindicato.

§ único. A comissão instaladora organizará a eleição dos primeiros corpos gerentes, em conformidade com o estipulado na lei das associações sindicais.

Artigo 82.º

Os cadernos eleitorais para a eleição dos primeiros corpos gerentes conterão os engenheiros sindicalizáveis que, alternativamente:

- a) Tenham respondido estarem interessados em sindicalizar-se através do inquérito para constituição do Sindicato dos Engenheiros do Norte;
- b) Tenham estado presentes na assembleia constituinte do Sindicato;
- c) Até ao dia 31 de Julho de 1975, declarem por escrito à comissão instaladora estarem interessados em sindicalizar-se.

Artigo 83.º

As eleições dos primeiros corpos gerentes processar-se-ão com o estipulado no capítulo XI («Eleições») dos presentes estatutos, excepto nos casos definidos em contrário nas presentes disposições transitórias, entendendo-se como mesa da assembleia geral a comissão ins-

taladora e como presidente da mesa da assembleia geral o presidente da comissão instaladora.

§ único. A convocação da assembleia eleitoral para eleição dos primeiros corpos gerentes poderá ser feita em prazos não respeitando o prescrito no capítulo XI.

Artigo 84.º

A jóia será de 250\$. A quota mensal será de:

150\$ para associados cujo salário base mensal líquido seja inferior ou igual a 20 000\$;

200\$ para associados cujo salário base mensal líquido seja superior a 20 000\$ e inferior a 30 000\$;

250\$ para associados cujo salário base mensal líquido seja superior a 30 000\$.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)

(Alterações registadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 1978.)

Registados em 13 de Julho de 2005, 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 92/2005, a fl. 77 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

STRIA — BI — Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares da Beira Interior — Eleição em 17 de Maio de 2005 para o mandato de três anos (triénio de 2005-2008).

Direcção

Maria de Jesus Matos Amorim, sócia n.º 1502, de 48 anos de idade, residente no Arrabalde dos Açougues, 96, rés-do-chão, esquerdo, em Castelo Branco, bilhete de identidade n.º 6713269, do arquivo de Castelo Branco.

José dos Santos Fevereiro, sócio n.º 1526, de 54 anos de idade, residente na Estrada da Sr.ª de Mércules, 36, rés-do-chão, em Castelo Branco, bilhete de identidade n.º 6732455, do arquivo de Castelo Branco, com a categoria profissional de operador especializado de 1.ª na empresa DANONE.

Anabela Martins Beirão, sócia n.º 969, de 35 anos de idade, residente na Quinta da Pedreira, lote 19, 2.º, em Alcains, bilhete de identidade n.º 9241064, do arquivo de Castelo Branco, com a categoria profissional de técnico de fabrico na empresa COOPROQUE.

Marco Filipe Mendes Massano, sócio n.º 795, de 26 anos de idade, residente na Rua do Largo de Santo António, 37, em Belmonte, bilhete de identidade n.º 11334768, do arquivo de Castelo Branco, com a categoria profissional de operador de máquinas na empresa Águas da Nascente.

Carlos Manuel Robalo Marques, sócio n.º 902, de 42 anos de idade, residente na Rua Nova do Arrabalde, 1-A, em Escalos de Cima, bilhete de identidade n.º 7002668, do arquivo de Castelo Branco, com a categoria profissional de analista na empresa SICEL.

Luís Manuel da Silva, sócio n.º 1016, de 43 anos de idade, residente no Bairro do Barrocal, Rua 5, 1.º, esquerdo, em Castelo Branco, bilhete de identidade n.º 65534832, do arquivo de Castelo Branco, com a categoria profissional de oficial especializado de carnes no Grupo Auchan.

Clara Maria Pereira de Sousa, sócia n.º 1515, de 44 anos de idade, residente na Avenida de Pedro Álvares

Cabral, 6, 3.º, esquerdo, em Castelo Branco, bilhete de identidade n.º 5468036, do arquivo de Castelo Branco, com a categoria profissional de operador laboração de 1.ª na empresa DANONE.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 18 de Julho de 2005.

Feder. dos Sind. do Mar — Eleição para o mandato de 2005-2007

Secretariado nacional

Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante, representado por:

Efectivo — Luís Armando Fernandes Garcia de Almeida.

Suplente — Graco Vieira Lourenço da Trindade.

Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, representado por:

Efectivo — Frederico Fernandes Pereira.

Suplente — António dos Santos Costa.

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, representado por:

Efectivo — Albano da Rosa Rita.

Suplente — Vítor Manuel Batista Santos.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 18 de Julho de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. Comercial de Portalegre — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral de 28 de Abril de 2003, à alteração aos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2002.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, sede, área e duração

Artigo 1.º

A Associação Comercial de Portalegre é uma pessoa colectiva sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, que adopta a denominação de Associação Comercial de Portalegre, adiante designada por ACP, passando a reger-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

1 — A ACP tem a sua sede na cidade de Portalegre, na Rua de Luís de Camões, 39, freguesia da Sé.

2 — Poderá a assembleia geral, mediante proposta da direcção, estabelecer delegações ou outras formas de representação social nos lugares que julgar pertinentes.

3 — A ACP exerce a sua acção nos concelhos de Alter do Chão, Castelo de Vide, Crato, Marvão, Gavião, Nisa, Ponte de Sor e Portalegre, podendo alargar o seu campo de acção para fora daquela área territorial, mediante proposta da direcção, sancionada pela assembleia geral.

Artigo 3.º

1 — O objecto da ACP consiste na representação, defesa e promoção das empresas suas associadas.

2 — A fim de prosseguir as suas finalidades, são, nomeadamente, atribuições da ACP:

- a) Desenvolver actividades que os seus órgãos tiverem por mais adequadas segundo as circunstâncias, nelas se incluindo a prestação de serviços às empresas e a representação dos interesses da comunidade empresarial junto do poder político, da administração pública e privada, das organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, bem como junto de outras entidades que entenda necessário;

- b) Estimular um sistema de relações solidárias entre os seus membros;
- c) Nos serviços a prestar à comunidade empresarial integrar-se-ão, designadamente, organização de feiras, exposições e congressos, informação e apoio técnico, promoção de negócios e investimentos, incluindo a realização de missões empresariais, ensino e formação profissional, incluindo o ensino superior e de pós-graduação em ciências empresariais, e promoção e divulgação da ciência e da tecnologia;
- d) Propor, promover ou executar os estudos de pesquisa e técnica de interesse para o sector e a região;
- e) Prosseguir outros objectivos de interesse dos associados e da actividade e região em que se integram, podendo criar instituições para esse fim;
- f) Filiar-se em outros organismos, nacionais ou estrangeiros, de fim semelhante, e com eles associar-se;
- g) Celebrar convenções colectivas de trabalho.

Artigo 4.º

A duração da ACP é por tempo indeterminado.

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Dos associados

Artigo 5.º

Associados efectivos

1 — Poderão filiar-se na ACP como associados efectivos quaisquer pessoas singulares ou colectivas e ainda quaisquer instituições, designadamente as associações empresariais e comerciais, cujo fim estatutário seja compatível com o da ACP.

2 — A admissão dos associados efectivos depende da deliberação da direcção, que para o efeito poderá editar o correspondente regulamento.

Artigo 6.º

Associados honorários

1 — São associados honorários as pessoas individuais ou colectivas que tenham desempenhado cargos nos

órgãos directivos ou com eles colaborado, prestando à ACP serviços relevantes com assiduidade e dedicação e se tornem merecedores dessa distinção.

2 — A qualidade de associado honorário será concedida por deliberação da assembleia geral, mediante proposta da direcção.

Artigo 7.º

Associados beneméritos

1 — São associados beneméritos as pessoas individuais ou colectivas que tenham prestado à ACP acções ou serviços relevantes e, bem assim, que contribuam de forma vultuosa para o aumento do património da ACP e maior facilidade de prossecução dos seus fins.

2 — A qualidade de associado benemérito será concedida por deliberação da assembleia geral, mediante proposta da direcção.

Artigo 8.º

Direitos e deveres dos associados

1 — São direitos dos associados efectivos:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos ou de quaisquer comissões ou delegações que a ACP considere necessárias, incluindo o direito de eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo, nos termos estatutários e dos regulamentos da ACP;
- b) Convocar e participar nas reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da ACP;
- c) Apresentar sugestões e propostas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;
- d) Beneficiar de todos os serviços e apoio da ACP nas condições que forem estabelecidas;
- e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses da ACP e dos associados;
- f) Fazerem-se representar pela ACP ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral;
- g) Desistir da sua qualidade de associado desde que apresente, por escrito, ao presidente da direcção o seu pedido de demissão, pedido esse que pode ser feito a todo o tempo, mas sem prejuízo de a ACP poder reclamar a quotização porventura atrasada e a referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão;
- h) Receber, aquando da sua inscrição, um exemplar dos estatutos e dos regulamentos existentes, bem como o cartão de associado e uma relação dos protocolos existentes;
- i) Ser ouvido antes de ser julgado por qualquer infracção.

2 — São direitos dos associados honorários e beneméritos:

- a) Frequentar a sede da ACP, bem como utilizar os seus serviços e usufruir dos benefícios e regalias, nas condições estabelecidas pela direcção;
- b) Tomar parte nas assembleias gerais, mas sem direito a voto;

- c) Apresentar sugestões e propostas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários;
- d) Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses dos associados e da ACP.

3 — São deveres dos associados efectivos:

- a) Contribuir pontual e voluntariamente com o pagamento das quotas e jóia, bem como outras participações previstas nos termos estatutários ou dos regulamentos existentes;
- b) Exercer com dedicação, isenção, eficiência e zelo os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Tomar parte nas assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d) Honrar e prestigiar a ACP, contribuindo em todas as circunstâncias para o seu bom funcionamento e engrandecimento;
- e) Acatar e respeitar as deliberações dos órgãos sociais da ACP, salvo o direito de recurso;
- f) Fornecer à ACP as informações que lhes forem solicitadas para a prossecução dos fins estatutários;
- g) Devolver o cartão de associado quando solicitado, nomeadamente quando se demitam, sejam suspensos ou expulsos nos termos estatutários.

Artigo 9.º

Admissão e rejeição de associados efectivos

1 — A admissão, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio, far-se-á por deliberação da direcção, que verificará os requisitos necessários.

2 — O pedido de admissão de associado deverá ser acompanhado por documento que ateste a sua qualidade e apresentado pelo interessado na sede ou delegação da ACP, que o farão chegar aos serviços competentes, sendo este processado e de seguida remetido à direcção.

3 — A readmissão de qualquer associado que tenha desistido da sua qualidade ou que a tenha perdido pelos motivos previstos nestes estatutos só se considera efectiva decorridos seis meses da data da nova admissão, desde que preencha os requisitos necessários, havendo lugar ao pagamento da jóia de inscrição.

4 — As deliberações de admissão ou de rejeição dos associados deverão ser comunicadas por escrito aos interessados, afixadas na sede e delegações ou publicadas no órgão de informação oficial da ACP, nos 60 dias subsequentes à entrada do pedido.

5 — A falta de comunicação no prazo referido no número anterior confere ao requerente o direito automático à qualidade de associado efectivo.

6 — Da admissão ou da rejeição da qualidade de associado efectivo haverá recurso fundamentado para o conselho de disciplina, a interpor no prazo máximo de 15 dias após a comunicação.

7 — O recurso será apreciado e decidido no prazo máximo de 30 dias na reunião do conselho de disciplina, convocada para o efeito.

8 — A interposição do recurso suspende a deliberação da direcção.

9 — O pedido para admissão de associado efectivo envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer da ACP quer daquelas em que esta venha a estabelecer relações.

10 — A admissão de associados honorários e beneméritos far-se-á por deliberação da assembleia geral, mediante proposta da direcção.

Artigo 10.º

Formas de representação

1 — Os associados que sejam pessoas colectivas deverão informar a ACP da sua forma de constituição e indicar o seu representante aquando da sua inscrição, que será um dos sócios da sociedade.

2 — Os associados que sejam pessoas colectivas, se por qualquer motivo cessarem o vínculo com o seu representante perante a ACP, deverão informar esta de quem será o novo representante.

3 — Quando os associados forem pessoas singulares, serão eles os representantes legais perante a ACP.

4 — A todo o tempo o associado poderá substituir o seu representante, preenchendo impresso próprio para o efeito ou declaração da firma em causa e entregando o mesmo nos serviços competentes da ACP ou ao presidente da mesa da assembleia geral no caso de a substituição ser feita pontualmente para essa reunião da assembleia geral; neste caso, deverá o pedido ser entregue ao presidente da mesa antes de iniciados os trabalhos.

5 — No caso da assembleia eleitoral, os representantes à data da convocação da assembleia serão os respectivos titulares do voto.

Artigo 11.º

Jóia e quota

1 — Os associados pagarão uma jóia de inscrição e uma quota no valor fixado pela direcção, ouvido o conselho fiscal e ratificado pela assembleia geral.

2 — Poderá a direcção isentar, por período limitado e a determinar, do pagamento de jóia, desde que tal corresponda a determinada estratégia de crescimento da ACP.

3 — A periodicidade do pagamento das quotas será fixada pela direcção e ratificada pela assembleia geral.

4 — Das quotas pagas, bem como da jóia de inscrição, será sempre passado o recibo ao associado.

SECÇÃO II

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Perda da qualidade de associado

1 — Ficam suspensos do exercício dos seus direitos os associados que se encontrem em mora, por mais de

seis meses, no pagamento das suas quotas ou de outras dívidas para com a ACP; esta decisão caberá ao conselho de disciplina, cabendo à direcção a elaboração do processo disciplinar por escrito.

2 — A suspensão será comunicada ao associado, fixando-lhe prazo para pagar o montante da dívida ou justificar a falta de pagamento, sob pena de exclusão.

3 — Perdem ainda a qualidade de associado:

- a) Os que renunciarem voluntariamente ao direito de ser associados e que tal decisão comuniquem por escrito ao presidente da direcção;
- b) Os que violem, por forma reiterada, as regras legais respeitantes à vida da ACP, as disposições estatutárias ou as deliberações dos órgãos sociais, salvo o direito de recurso;
- c) Os que deixarem de satisfazer as condições de admissão previstas nestes estatutos;
- d) Os que deixarem de exercer a actividade que legitimou a sua admissão como associado ou que venham a exercer outra actividade, sem que o comuniquem à ACP;
- e) Aqueles que pratiquem actos contrários aos objectivos da ACP ou susceptíveis de afectar a sua actuação ou o seu prestígio.
- f) A exclusão cabe ao conselho de disciplina e será precedida da audiência do associado visado, a quem será concedido prazo suficiente para apresentar por escrito a sua defesa.

§ único. No caso previsto no n.º 1, poderá a direcção, ouvido o conselho de disciplina, decidir a sua readmissão como associado, desde que tenha liquidado o débito das dívidas existentes, sem prejuízo do disposto no artigo 9.º

Artigo 13.º

Sanções

1 — Serão consideradas infracções disciplinares todas as violações aos preceitos legais vigentes que de alguma forma colidam com os interesses da ACP, às obrigações emergentes dos presentes estatutos e regulamentos, bem como aos contratos ou acordos firmados pela ACP.

2 — As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nos estatutos ou regulamentos da ACP ou ainda a falta de cumprimento das deliberações dos órgãos sociais são passíveis das seguintes punições:

- a) Advertência registada;
- b) Multa até cinco anos de quotização;
- c) Suspensão dos direitos e regalias de associado até três anos;
- d) Exclusão.

3 — A graduação e aplicação das sanções previstas no número anterior são da exclusiva competência do conselho de disciplina, mediante proposta da direcção, à qual caberá a elaboração do processo disciplinar por escrito.

4 — Nenhuma medida sancionária será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é imputada.

5 — Aos associados será dado o prazo de 10 dias úteis para apresentarem as alegações e todos os meios de prova que entendam em sua defesa.

6 — Da decisão de aplicação da sanção poderá o acusado interpor recurso para a assembleia geral, no prazo de 15 dias úteis, após a data da notificação da sanção, que analisará o processo na reunião imediatamente a seguir.

7 — O recurso tem efeitos suspensivos, até deliberação da assembleia geral.

8 — As deliberações da assembleia geral sobre a aplicação de sanções serão obrigatoriamente tomadas por escrutínio secreto.

9 — Todos os custos inerentes aos processos previstos no presente artigo serão imputados ao associado em apreço, desde que seja provada a acusação proferida.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Dos órgãos da ACP

Artigo 14.º

Órgãos da ACP

1 — São órgãos da ACP a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal, o conselho de disciplina e o conselho consultivo.

2 — De todas as reuniões dos órgãos sociais serão elaboradas actas, que serão aprovadas, com as devidas alterações, se for caso disso, na reunião seguinte do órgão em causa.

Artigo 15.º

Exercício de cargos sociais

1 — Os cargos sociais são sempre exercidos por pessoas singulares; quando uma pessoa colectiva seja proposta para o exercício de um cargo social, tal proposta será acompanhada da identificação do indivíduo que em sua representação exercerá o cargo.

2 — Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e a pessoa colectiva por si representada, cessam automaticamente as suas funções, verificando-se vacatura no órgão, que será preenchida nos termos legais e estatutários; poderá a assembleia geral decidir que o titular do cargo social se manterá em funções até ao término do seu mandato, desde que se mostre de manifesta importância para a ACP.

3 — Nenhum associado pode estar representado em mais de um órgão electivo.

4 — O mandato dos titulares dos órgãos electivos é de três anos, sendo sempre permitida a recondução; os designados para o preenchimento das vacaturas no decurso do mandato cessarão funções no seu termo.

5 — Os eleitos ou designados para o exercício de qualquer cargo social consideram-se empossados pelo simples facto da eleição ou designação e manter-se-ão em funções até à eleição ou designação de quem deva substituí-los.

Artigo 16.º

Remunerações

1 — O exercício de cargos sociais não é remunerado.

2 — A direcção poderá autorizar o pagamento de uma remuneração quando o volume do movimento financeiro da ACP exija a presença a tempo inteiro de um ou mais membros da direcção.

3 — Desde que devidamente justificadas e documentadas, poderá haver lugar ao pagamento de despesas resultantes do exercício do cargo social.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 17.º

Composição

A assembleia geral é constituída por todos os seus associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 18.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários.

2 — Compete ao presidente:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Dirigir as reuniões, no respeito da lei, dos estatutos e dos regulamentos aplicáveis;
- c) Assinar, com os secretários, as actas das reuniões da assembleia geral.

3 — Compete aos secretários:

- a) Redigir e assinar com o presidente da mesa as actas das reuniões da assembleia geral;
- b) Auxiliar o presidente e os vice-presidentes na condução dos trabalhos.

Artigo 19.º

Reuniões da assembleia geral

1 — As assembleias gerais ordinárias terão lugar até 31 de Março de cada ano e destinam-se exclusivamente a apreciar, discutir e votar o relatório de contas do exercício findo.

2 — As assembleias eleitorais ordinárias reúnem de três em três anos para eleger os órgãos da ACP.

3 — As assembleias gerais extraordinárias reunirão sempre que convocadas pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento da direcção ou do conselho fiscal, ou de um quinto do número total dos associados efectivos que lho solicitem, indicando a ordem de trabalhos e justificando a necessidade da reunião.

4 — As assembleias gerais extraordinárias convocadas a requerimento dos associados não se realizarão se à hora para que estiver convocada a reunião não estiver presente ou representada pelo menos metade dos associados requerentes.

Artigo 20.º

Convocatórias

1 — As assembleias serão convocadas mediante aviso postal expedido para o endereço de cada associado, tal como consta dos registos da ACP, com a antecedência de 15 dias, salvo tratando-se de assembleias eleitorais, caso em que deverá ser observado o prazo de 45 dias, nunca podendo ser inferior a este; as assembleias serão anunciadas num dos jornais mais lidos do distrito e no caso das assembleias eleitorais em dois jornais mais lidos do distrito.

2 — Da convocatória constará o dia, a hora e o local de reunião, bem como a ordem de trabalhos.

3 — A assembleia geral poderá reunir fora da sede da ACP sempre que se entenda por conveniente.

4 — As assembleias estatutárias serão convocadas com a antecedência de 15 dias.

Artigo 21.º

Quórum — Maiorias

1 — As assembleias gerais não poderão deliberar, em primeira convocação, sem que esteja presente ou representada metade dos associados; em segunda convocação, que terá lugar meia hora depois, a assembleia geral funcionará com qualquer número de associados.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados; a alteração dos estatutos exigem, contudo, o voto favorável de três quartos do número de associados presentes ou representados; a destituição dos órgãos sociais exige o voto favorável da maioria dos associados da ACP e a dissolução da ACP três quartos do número de todos os associados da ACP.

3 — A cada associado presente ou representado corresponde um voto.

Artigo 22.º

Competência da assembleia geral

1 — É da competência da assembleia geral:

- a) Eleger a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar os actos dos órgãos electivos da ACP e, em particular, deliberar sobre o relatório e contas de cada exercício;
- c) Destituir os titulares dos órgãos electivos da ACP;
- d) Fixar as contribuições financeiras dos associados, sem prejuízo da competência da direcção em matéria de jóia e quotas;
- e) Discutir e deliberar sobre qualquer proposta de alteração destes estatutos ou sobre qualquer proposta de regulamento que directamente cerceie os direitos ou agrave os deveres dos associados;
- f) Julgar recursos interpostos pelos associados das deliberações da direcção e do conselho de disciplina;
- g) Deliberar sobre a extinção da ACP;
- h) Exercer as demais funções que lhe sejam legal ou estatutariamente cometidas;
- i) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

2 — a) Tratando-se de destituição dos órgãos sociais, a assembleia geral elegerá, na mesma reunião, uma comissão administrativa para substituir provisoriamente os órgãos electivos da ACP, fixando a sua competência e a data da eleição dos titulares desses órgãos.

b) No caso previsto na alínea anterior a assembleia deverá ser convocada por no mínimo 50 % dos associados efectivos, devendo ainda estar presentes na referida assembleia no mínimo 50 % dos associados que assinaram a respectiva convocatória.

c) No caso de demissão dos órgãos electivos, estes manter-se-ão em exercício até à realização de novas eleições.

3 — Sempre que a destituição dos titulares dos órgãos electivos da ACP se fundar em justa causa, ser-lhes-á facultada prévia audiência.

Artigo 23.º

Eleições

1 — A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal são eleitos pela assembleia eleitoral, formada pelos associados efectivos com mais de seis meses de inscrição, que à data da sua convocação se encontrem no pleno gozo dos seus direitos nos termos destes estatutos.

2 — A eleição é feita por escrutínio secreto.

3 — A organização do processo eleitoral e o funcionamento da respectiva assembleia são objecto de regulamento cuja aprovação cabe à assembleia geral.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 24.º

Composição

1 — A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e dois secretários.

2 — Têm ainda assento nas reuniões da direcção:

- a) Os directores das delegações, sem direito a voto;
- b) Os directores das delegações poderão ser membros efectivos da direcção, mas neste caso de acumulação de funções só terão direito a um voto;
- c) Os membros suplentes da direcção e os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal, sempre que solicitado, não tendo, no entanto, direito a voto.

Artigo 25.º

Competências

1 — Compete à direcção:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais regulamentos;
- b) Representar e gerir a ACP;
- c) Dar execução ao plano anual de actividades, sendo esta competência da assembleia geral;

- d) Gerir os bens da ACP, salvo no que se refere à aquisição e alienação onerosa de bens imóveis, sendo esta competência da assembleia geral;
- e) Organizar e dirigir o funcionamento dos serviços da ACP e elaborar os regulamentos necessários;
- f) Contratar e despedir o pessoal da ACP e exercer sobre eles o poder disciplinar;
- g) Elaborar os relatórios e contas anuais da ACP;
- h) Proceder à arrecadação das receitas e à realização das despesas da ACP;
- i) Celebrar contratos e outros acordos com vista à prossecução do fim estatutário;
- j) Elaborar linhas de orientação estratégica, bem como projectos de planos de actividades e de orçamentos anuais;
- k) Nomear comissões e grupos de trabalho para tratar de assuntos específicos da sua competência;
- l) Representar a ACP em juízo e fora dele, nos actos directamente relacionados com as suas competências estatutárias, podendo confessar, desistir, transigir e comprometer-se em arbitrios;
- m) Constituir mandatários nos actos directamente relacionados com as suas competências estatutárias;
- n) Deliberar sobre a adesão ou a participação em associações, uniões, federações, fundações, confederações ou outras formas jurídicas que pugnem por objectivos comuns;
- o) Negociar e aprovar protocolos de colaboração, parceria ou de associação com outras entidades públicas ou privadas nacionais ou estrangeiras, bem como decidir a participação na gestão de empresas, comissões ou outras pessoas colectivas cujos fins se relacionem com os objectivos da ACP;
- p) Elaborar uma lista candidata para a eleição de novos corpos sociais, caso outras não sejam apresentadas, no prazo legal previsto nestes estatutos;
- q) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;
- r) Em geral, praticar tudo o que for julgado conveniente para a prossecução dos fins estatutários da ACP;
- s) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

2 — Para além das competências previstas no número anterior, compete ainda à direcção o exercício das funções que a assembleia geral nela delegue por deliberação expressa.

Artigo 26.º

Atribuições da direcção

1 — Compete ao presidente da direcção e, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente nomeado para essas funções por aquele:

- a) Representar a ACP em juízo e fora dele;
- b) Convocar e presidir às reuniões de direcção;
- c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores representados pela ACP;
- d) Orientar os serviços da ACP;
- e) Exercer as demais funções que lhe sejam cometidas pelos estatutos e regulamentos da ACP.

2 — Compete ao secretário da direcção e, na sua falta ou impedimento, ao secretário nomeado para essas funções por aquele:

- a) Elaborar relatórios e actas da direcção e promover a sua assinatura por todos os presentes;
- b) Guardar e zelar pelo livro de actas;
- c) Preparar a agenda de trabalhos para as reuniões da direcção, organizando os processos dos assuntos a serem tratados.

3 — Compete ao tesoureiro da direcção e, na sua falta ou impedimento, ao secretário nomeado para essas funções por aquele:

- a) Vigiar a contabilidade e a guarda dos respectivos valores; o que vier a ser aprovado pela assembleia geral;
- b) Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas.

Artigo 27.º

Reuniões e deliberações

1 — A direcção da ACP reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que o presidente a convoque ou a pedido da maioria dos seus membros efectivos.

2 — As deliberações da direcção são tomadas com a presença de mais de metade dos seus membros efectivos.

3 — Poderá a direcção convidar qualquer pessoa para participar nas reuniões, sem direito a voto, se a sua presença se mostrar de alguma forma relevante.

Artigo 28.º

Forma de vinculação da ACP

1 — Para obrigar a ACP em qualquer documento são necessárias as assinaturas de dois membros electivos da direcção, sendo obrigatoriamente uma do presidente ou do vice-presidente ou do tesoureiro da direcção.

2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente, por outro membro da direcção ou por funcionário ao qual sejam atribuídos poderes para tanto.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 29.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal.

Artigo 30.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a actividade da direcção e da assembleia geral;
- b) Verificar a regularidade e a adequabilidade da contabilidade da ACP;

- c) Dar parecer sobre o relatório e contas e submeter à assembleia geral;
- d) Dar parecer sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou direcção;
- e) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

Artigo 31.º

Atribuições do presidente do conselho fiscal

Compete ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro de actas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da ACP.

Artigo 32.º

Reuniões

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por cada semestre e extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente, por iniciativa sua, a pedido do presidente da direcção ou a pedido da mesa da assembleia geral.

2 — A direcção e a mesa da assembleia geral poderão tomar parte das reuniões do conselho fiscal, a pedido deste, não tendo no entanto direito a voto.

3 — O conselho fiscal só poderá deliberar encontrando-se presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO V

Conselho consultivo

Artigo 33.º

Definição e composição

1 — O conselho consultivo é o órgão representativo dos interesses da ACP junto de cada concelho onde existam associados, desempenhando de igual modo funções de consulta da direcção e da assembleia geral.

2 — O conselho consultivo será constituído:

- a) Pelo presidente da direcção, que preside, pelo presidente da assembleia geral e pelo presidente do conselho fiscal;
- b) Pelas instituições públicas ou privadas nacionais ou estrangeiras, designadas pela direcção, que representem os diversos sectores da actividade empresarial e social e que a sua participação se revele de manifesta importância para a prossecução dos fins da ACP;
- c) Pelos antigos presidentes da direcção da assembleia geral e do conselho fiscal da ACP;
- d) Por inerência pelos restantes membros da direcção, as mesas da assembleia geral e do conselho fiscal.

Artigo 34.º

Competência e reuniões

1 — Compete ao conselho consultivo:

- a) Dar pareceres sobre a integração de outras associações;

- b) Dar pareceres sobre todos os assuntos que lhe sejam apresentados pelos órgãos da ACP, nomeadamente nos domínios empresarial, associativo, social, laboral ou profissional;
- c) Dar parecer sobre as linhas gerais de actuação da ACP, designadamente sobre a actividade a desenvolver no âmbito do movimento associativo empresarial e da concertação das políticas económica e social;
- d) Propor a elaboração de trabalhos e exposições a apresentar ao poder político que contribuam para o desenvolvimento da actividade empresarial;
- e) Pronunciar-se sobre a dissolução da ACP;
- f) Propor linhas gerais de actuação e definir políticas genéricas para o movimento associativo empresarial;
- g) Elaborar e aprovar o seu regulamento.

2 — O conselho consultivo poderá funcionar em plenário ou em secção de acordo com os assuntos a tratar e tendo em conta a especificidade técnica dos seus membros.

3 — As reuniões do conselho consultivo serão convocadas pelo presidente da direcção da ACP, que dirigirá as reuniões.

4 — O conselho consultivo reunirá uma vez em cada semestre, a pedido da maioria dos seus membros e sempre que o presidente o convocar.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 35.º

Receita

Constituem receitas da ACP:

- a) As quotas ou outras prestações determinadas pela assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;
- b) Outras contribuições voluntárias dos associados;
- c) As taxas estabelecidas pela direcção pela prestação de determinados serviços ou para participação nas despesas originadas pela organização das suas realizações;
- d) As doações ou legados atribuídos à ACP;
- e) Participações sociais e outras receitas que derivem directa ou indirectamente da participação da ACP na constituição ou composição de empresas ou outras pessoas colectivas;
- f) Os subsídios ou outras formas de apoio concedidos à ACP por pessoas de direito privado ou público;
- g) Outras regalias legítimas.

Artigo 36.º

Despesas

Constituem despesas da ACP:

- a) Os encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa e de outras dependências ou serviços pertencentes à ACP ou por ela administrados;
- b) As retribuições ao pessoal do seus diversos departamentos e de todos os seus colaboradores;

- c) Todos os demais encargos necessários à consecução do fim estatutário incluindo a participação a pagar aos organismos em que venha a integrar-se.

CAPÍTULO V

Organizações especiais

Artigo 37.º

Formas especiais de organização

1 — No âmbito dos serviços a prestar à comunidade empresarial, poderá a ACP promover o ensino e formação profissionais, incluindo o ensino superior e de pós-graduação em ciências empresariais, e a promoção e divulgação da ciência e tecnologia.

2 — A ACP poderá ainda representar outras associações de ensino e fins semelhantes que a ela aderirem, unam ou se associem, mediante deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção.

3 — As deliberações sobre a fusão entre a ACP e outras associações de objecto e fins semelhantes, ou a sua dissolução, necessitam do voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

Artigo 38.º

Outras formas de organização

1 — A título de prossecução do objecto e fins da ACP, poderá a direcção criar outras formas especiais de organização, tais como:

- a) Comissões técnicas e especializadas;
- b) Condomínios comerciais;
- c) Conselhos de actividades sectoriais;
- d) Secções;
- e) Quaisquer outras que se mostrem de manifesta importância para a ACP.

2 — Estas formas de organização de carácter permanente ou temporário destinam-se a estudar, propor e acompanhar os problemas específicos de determinada zona ou ramos de actividade representados pela ACP.

3 — Poderá a direcção delegar competências nestas organizações, implementando-lhes um verdadeiro espírito empreendedor e de iniciativa, podendo mesmo estabelecer uma estrutura que, embora dependente da ACP, tenha alguma autonomia em condições a definir pela direcção da ACP.

4 — Deverá a direcção da ACP proceder à regulamentação destas organizações.

Artigo 39.º

Delegações

1 — Poderá a assembleia geral estabelecer delegações ou outras formas de representação social nos lugares que julgar pertinentes, mediante proposta da direcção.

2 — a) Cada delegação será coordenada por três associados da respectiva área designados pela direcção, no lapso de 30 dias depois de eleita.

b) Poderá a direcção substituir qualquer dos associados designados para a coordenação da delegação, se isso se revelar de manifesto benefício para o bom funcionamento da delegação.

c) Salvo o disposto na alínea anterior, os associados designados para a coordenação da delegação terminarão o seu mandato com o dos restantes membros electivos da direcção.

d) Os associados que coordenem a delegação designarão de entre si aquele que será o director da delegação, o director-adjunto da delegação e o secretário da delegação.

e) O director da delegação terá assento nas reuniões de direcção, sem direito a voto, ou em caso de impedimento deste o seu substituto.

3 — A direcção procederá à regulamentação das referidas delegações, devendo ser aprovadas em assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 40.º

Organização interna

A direcção da ACP elaborará um regulamento por forma a definir a organização interna da ACP.

Artigo 41.º

Liquidação da ACP

A assembleia geral que votar a dissolução da ACP designará os associados que constituirão a comissão liquidatária, fixando o prazo e as condições de liquidação da ACP e determinará o destino a dar ao património disponível.

Artigo 42.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas pela interpretação dos presentes estatutos e demais regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e conselho fiscal, ouvida a assessoria jurídica.

Artigo 43.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 44.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor após a sua aprovação em assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Disposições transitórias

Artigo 45.º

Eleitores

No próximo acto eleitoral, poderão votar os associados que tenham solicitado a sua inscrição até à data

de convocação da assembleia eleitoral, desde que tenham as suas contribuições obrigatórias perante a ACP em dia até à data limite para apresentação das listas candidatas, devendo para isso ser afixada a lista dos associados devedores perante a ACP juntamente com o caderno eleitoral. No dia seguinte ao da data limite para apresentação de listas candidatas, será afixado o caderno eleitoral definitivo.

Artigo 46.º

Órgãos sociais

Os actuais órgãos sociais mantêm-se em funções até às próximas eleições.

Artigo 47.º

Representação dos associados

As pessoas colectivas que à data da aprovação destes estatutos não tenham designado o seu representante perante a ACP, para votarem no próximo acto eleitoral, terão de enviar por via postal, dirigida ao presidente

da mesa da assembleia geral e até à data limite para apresentação de listas candidatas, a declaração, que lhes será facultada pelos serviços da ACP, devidamente assinada e carimbada com o carimbo da firma, ou entregá-la directamente na mesa de voto aquando da votação, para fazerem prova de que o votante é um dos sócios da mesma, passando a ser este o representante perante a ACP.

Caso o associado não cumpra o estipulado no parágrafo anterior, não poderá exercer o seu direito de voto no acto eleitoral seguinte.

Em caso de dúvida, poderá a mesa de voto atestar a qualidade do associado que seja representante de uma pessoa colectiva, sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, bastando para isso que dois membros da mesa de voto o façam, devendo este facto constar da acta final.

Registados em 18 de Julho de 2005, 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 79/2005, a fl. 50 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte — Eleição em 15 de Maio de 2005 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Francisco Elói Gomes Viana, número de identificação fiscal: 166989703.

Vice-presidente — M. Germano Teixeira, L.^{da}, número de identificação fiscal: 504586041, representada por Jaime Germano Ferreira Teixeira.

Tesoureiro — Europa, Pedro Rosas, L.^{da}, número de identificação fiscal: 501779191, representada por José Manuel Neves Marques dos Santos.

Secretário — Pedro Sousa & Filhos, L.^{da}, número de identificação fiscal: 505513188, representada por Manuel António Vieira de Sousa.

Vogais:

António Marinho, L.^{da}, número de identificação fiscal: 503609765, representada por António Manuel Nogueira Marinho.

Jorgeouro, Indústria de Ourivesaria, L.^{da}, número de identificação fiscal: 502753633, representada por Alfredo Jorge de Castro Neves.

Valserg, Indústria de Ourivesaria, L.^{da}, número de identificação fiscal: 503704644, representada por Sérgio Manuel Aguiar Soares.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 13 de Julho de 2005.

Assoc. Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor — Eleição em 31 de Março de 2005 para o mandato de 2005-2008.

Direcção

Presidente — Engenheiro Carlos Manuel Pissara Delgado — SOMEBE — Soc. Metalúrgica Beira, L.^{da}

Vice-presidente:

Miguel José de Jesus Lopes Bernardo — Emp. N. Individual.

Engenheiro Ilídio Fernandes — Ourivesaria Fernandes, L.^{da}

Engenheiro Júlio Diniz — PRAXITAE — Arq.
Eng. Serv. Const., L.^{da}
Dr. Jorge Ramos Silva — Soardosias, L.^{da}
Dr. Rui Lourenço — Quadra Hotéis — Adm. de
Hotéis, L.^{da}

Carlos Benjamim Neves Luciano — Carlos Benja-
mim Neves Luciano, L.^{da}
João Fernando Cardona Bicho — Camolino &
Companhia, L.^{da}

Vogais:

Orlando Carrola — INCORTEC — Decorações e
Conforto, L.^{da}

Suplentes:

António Serra Antão — Estrela 2000, L.^{da}
Maria Umberta F. Santos Bicho — SABITEL —
Importações, Exportações, L.^{da}

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da EDP Produção EM — Engenharia e Manutenção, S. A. — Alteração.

Alteração aprovada em 30 de Maio de 2005 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2003.

Preâmbulo

Os trabalhadores da EDP Produção EM — Engenharia e Manutenção, S. A., no exercício dos direitos que a Constituição e a lei lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

CAPÍTULO I

Objectivos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Instituição e finalidades

Pelos presentes estatutos é instituída a estrutura representativa dos trabalhadores/Comissão de Trabalhadores (ERT/CT), adiante designada por CT, para defesa dos interesses dos trabalhadores e sua intervenção democrática na vida da empresa, conforme consignada

na Constituição da República Portuguesa e demais leis em vigor.

CAPÍTULO II

Comissão de Trabalhadores

SECÇÃO I

Organização da CT

Artigo 2.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 3.º

Definição

1 — A CT é o organismo que representa os trabalhadores da EDP Produção EM — Engenharia e Manutenção, S. A., adiante designada por EDPEM.

2 — A CT organiza-se e actua pelas formas previstas na lei e nestes estatutos.

Artigo 4.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT);
- c) As subcomissões de trabalhadores;
- d) O conselho geral de trabalhadores (CGT).

Artigo 5.º

Plenário

O plenário, de forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme definição do artigo 2.º

Artigo 6.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 7.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 10 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 8.º

Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de cinco dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve afixar a data da reunião no prazo de 10 dias contados a partir da recepção do requerimento.

Artigo 9.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos do artigo 7.º

Artigo 10.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário, uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, no mínimo, de vinte e quatro horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 11.º

Descentralização do plenário

O plenário pode reunir de forma descentralizada sendo a deliberação aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto de todas as reuniões.

Artigo 12.º

Plenários sectoriais

Poderão realizar-se plenários sectoriais, de acordo com os artigos 13.º e 14.º que deliberam sobre:

- a) Assuntos de interesse específicos para o departamento;
- b) Assuntos inerentes às competências delegadas nas subcomissões de trabalhadores.

Artigo 13.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10 % ou 100 trabalhadores da empresa, salvo para a destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a destituição da CT, das subcomissões ou de algum dos seus membros.

Artigo 14.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referente a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões ou de algum dos seus membros; na aprovação e alteração dos estatutos e para a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento eleitoral.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 15.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de Trabalhadores

Artigo 16.º

Sede

A CT tem a sua sede no Porto.

Artigo 17.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3 — A CT é constituída de acordo com o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 18.º

Direitos da CT

1 — Constitui direitos da Comissão de Trabalhadores, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior, desde que lhe sejam delegados pela Comissão de Trabalhadores;

- b) Informar a Comissão de Trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores.

Artigo 19.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Estabelecer relações de cooperação, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática;
- h) Desenvolver todas as acções necessárias ao controlo de gestão.

Artigo 20.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na unidade, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral.

2 — O controlo de gestão consiste no controlo pelos trabalhadores das decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre toda a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa previstas na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

Artigo 21.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT e as subcomissões têm o direito de reunir periodicamente, respectivamente com o conselho de administração da empresa e com os órgãos a seu nível, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 22.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para decisões nas quais a CT tenha o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situações do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balançetes trimestrais;
- g) Modalidade de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não justifica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justifiquem.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito às informações

requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 23.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de trabalho da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade, nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido.

5 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

6 — A inobservância dos prazos aplicáveis, nos termos dos números anteriores, tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer da CT.

Artigo 24.º

Direito do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 25.º

Reorganização das unidades produtivas

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Ser previamente ouvida e sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos no artigo 23.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) Ter acesso a formulação final dos instrumentos de reorganização e sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) Reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) Emitir juízos críticos, formular sugestões e deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

Artigo 26.º

Defesa dos interesses profissionais e dos direitos dos trabalhadores

Em especial para defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início e controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 27.º

Gestão das obras sociais

1 — A CT tem o direito de participar na gestão das obras sociais destinadas aos trabalhadores da empresa.

2 — De acordo com regras a estabelecer, a CT participará, juntamente com as restantes CT, no exercício do controlo de gestão das obras sociais do grupo EDP.

Artigo 28.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Artigo 29.º

Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de dois anos contados a partir da data da tomada de posse.

2 — O plenário pode deliberar o prolongamento até três anos.

Artigo 30.º

Funcionamento

1 — A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês e extraordinariamente sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

2 — As convocações para as reuniões extraordinárias serão feitas pelo secretariado da CT directamente a todos os membros, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, acompanhadas da ordem de trabalhos.

Artigo 31.º

Deliberações

1 — As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

2 — Em caso de empate, o secretário-coordenador tem direito ao voto de qualidade.

Artigo 32.º

Coordenação, delegação de competências — Início de actividade

1 — A CT entra em exercício no 5.º dia posterior à publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Na sua primeira reunião a CT elege o secretariado e, deste, o secretário-coordenador, secretariado que executará as deliberações da Comissão e coordenará a actividade da CT.

3 — Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, um dos quais terá de pertencer ao secretariado.

SECÇÃO III

Do conselho geral de trabalhadores

Artigo 33.º

Constituição

O CGT é constituído pelos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores.

Artigo 34.º

Competências do CGT

Ao CGT, como órgão consultivo de âmbito geral que é, compete habilitar a CT com todos os elementos de informação sobre as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores.

Artigo 35.º

Convocação

1 — O CGT será convocado:

- a) Pela CT;
- b) Por iniciativa de qualquer das subcomissões de trabalhadores, a seu requerimento feito à CT, acompanhado pela ordem de trabalhos.

2 — Os trabalhos destas reuniões serão orientados pela CT.

3 — As convocatórias serão enviadas com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

SECÇÃO IV

Da subcomissão de trabalhadores

Artigo 36.º

Constituição

As subcomissões de trabalhadores são constituídas de acordo com o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, eleitas pelo plenário respectivo, do modo e da forma indicados no regulamento eleitoral.

Artigo 37.º

Competências

As subcomissões de trabalhadores têm como competências as definidas no artigo 18.º, com as devidas adaptações.

Artigo 38.º

Normas de funcionamento

Todas as normas da CT definidas nos artigos 28.º a 32.º, com as devidas adaptações, são aplicáveis às subcomissões de trabalhadores.

SECÇÃO V

Da articulação da CT

Artigo 39.º

Funcionamento

1 — A CT reunirá pelo menos uma vez de três em três meses com todas as subcomissões de trabalhadores, que se farão representar por um dos seus membros.

2 — Para deliberar sobre os assuntos de interesse específico para um departamento, a CT poderá reunir com a respectiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

Artigo 40.º

Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

Artigo 41.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos à sua actividade em local adequado, para o efeito posto à disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição de documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

3 — A CT tem o direito de difundir toda a informação por via electrónica, através dos meios postos à disposição pela entidade patronal.

Artigo 42.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas no interior da empresa para o exercício das suas funções.

Artigo 43.º

Direito aos meios materiais e técnicos

A CT tem o direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 44.º

Perda de mandato e destituição

1 — Perde o mandato o elemento da Comissão ou subcomissão que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2 — A Comissão ou subcomissão podem ser destituídas a todo o tempo, por votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos nestes estatutos.

3 — Ocorrendo o previsto no n.º 1 deste artigo, a sua substituição faz-se por iniciativa da CT e deve recair no elemento melhor colocado na lista a que pertencia o membro a substituir.

4 — Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que não esteja em funções a maioria dos elementos da CT ou subcomissão, realizar-se-ão eleições no prazo máximo de 45 dias.

5 — Ocorrendo o previsto no n.º 2, realizar-se-ão eleições no prazo máximo de 45 dias.

Artigo 45.º

Substituições

A substituição de membros de qualquer órgão da CT processar-se-á nos seguintes termos:

- a) Nos casos de impedimento definitivo, processar-se-á à sua substituição pelo elemento mais bem colocado na lista a que pertencia o membro a substituir ou a nova eleição no caso de falta de quórum do respectivo órgão;
- b) No caso de impedimento temporário, a substituição far-se-á, caso seja considerado necessário pelo respectivo órgão, pelo elemento a seguir mais bem colocado na lista a que pertencia o membro a substituir;
- c) No caso da substituição definitiva referida na alínea a), o mandato caducará na data estabelecida para a cessação do mandato do órgão respectivo.

Artigo 46.º

Pedidos de escusa

Os mandatos dos representantes dos trabalhadores, em qualquer dos cargos previstos nestes estatutos, podem cessar por pedido de escusa do cargo para que tenha sido eleito ou designado.

Artigo 47.º

Capacidade jurídica

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 32.º

Artigo 48.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais do direito do trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem as normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

SECÇÃO VI

Eleição e destituição

Artigo 49.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo, exigindo-se que a deliberação seja tomada em plenário

por maioria de dois terços dos votantes, de acordo com o artigo 13.º

2 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 100 ou 10 % dos trabalhadores dos quadros da empresa, que deverão fundamentar a proposta de destituição.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do regulamento eleitoral, se a CT não convocar o plenário no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

Artigo 50.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1 — A eleição das subcomissões de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as regras do regulamento eleitoral, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Serão eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa abrangidos pela área da respectiva subcomissão.

3 — Para a destituição aplicam-se as regras, com as necessárias adaptações, do artigo 49.º destes estatutos.

CAPÍTULO III

Das comissões coordenadoras e representativas

Artigo 51.º

Comissões coordenadoras e representativas

1 — A CT articulará a sua acção com outras comissões de trabalhadores das empresas do grupo EDP, através de uma comissão representativa dessas comissões, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas CT envolvidas.

2 — A CT e as subcomissões podem aderir às comissões coordenadoras de sector existentes na região ou área metropolitana onde exerçam a sua acção.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade com as comissões de trabalhadores de outras empresas exteriores ao grupo EDP para o fortalecimento da cooperação e solidariedade.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Artigo 52.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só podem ser alterados:

- a) Bialmente, por proposta da CT;
- b) Devido a futuras alterações orgânicas da empresa;
- c) Quando proposto por um número mínimo de 100 ou 10 % dos trabalhadores da empresa;
- d) Devido a futuras alterações da lei.

Artigo 53.º

Outras deliberações por voto directo e secreto

As regras constantes do regulamento eleitoral aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto directo e secreto.

Artigo 54.º

Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — No prazo de cinco dias a contar da publicação dos resultados da votação dos estatutos poderá qualquer trabalhador impugnar a votação, nos termos da lei.

3 — A eleição da CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

4 — A conversão dos votos em mandato faz-se de acordo com o método de representação proporcional da média mais alta do método de Hondt.

Artigo 55.º

Omissões

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na lei geral.

ANEXO

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

São eleitos e elegíveis os trabalhadores da EDP Produção EM.

Artigo 2.º

Natureza do voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que comprovem estar nas seguintes condições:

- a) Temporariamente deslocados do seu local de trabalho;
- b) Em gozo de férias;
- c) Em serviço de turnos, desde que o seu horário não coincida com o período de votação;
- d) Doentes;
- e) Pertencam a outros departamentos e estejam em serviço permanente fora do seu local de trabalho.

3 — Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 3.º

Caderno eleitoral

1 — A CT em funções, através da comissão eleitoral restrita [CE(R)], procederá à actualização nos prazos previstos no caderno eleitoral, organizado por locais de trabalho.

2 — O caderno eleitoral, devidamente actualizado, será afixado para consulta de todos os trabalhadores nos locais normais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto, até 10 dias antes do dia da votação.

3 — Quaisquer reclamações referentes a omissões ou inexactidões contidas no caderno eleitoral devem ser dirigidas, por escrito, à comissão eleitoral até três dias do dia da votação.

4 — Findo o prazo previsto no número anterior, e até ao dia da votação, não serão permitidas alterações ao caderno eleitoral.

Artigo 4.º

Comissões eleitorais — Restrita — Plenária

1 — A CE(R) é constituída por três membros da CT.

2 — A comissão eleitoral plenária [CE(P)] é constituída após a abertura do processo eleitoral, com um representante de cada candidatura concorrente que deve ser indicado, por escrito, no acto da apresentação das respectivas candidaturas.

3 — Em caso de paridade, será nomeado mais um membro da CT.

Artigo 5.º

Competência das comissões eleitorais

1 — Compete à CE(R):

- a) Promover a actualização dos cadernos eleitorais;
- b) Promover a divulgação nos prazos previstos nos cadernos eleitorais e demais documentação necessária à abertura do processo eleitoral;
- c) Receber as listas concorrentes;
- d) Delegar competências às subcomissões para constituição de CE com direitos e deveres iguais aos previstos para a CE(R), devidamente adaptados, com a finalidade de condução do processo eleitoral ao respectivo nível.

2 — Compete à CE(P):

- a) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- b) Apreciar e julgar as reclamações;
- c) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas concorrentes;
- d) Proceder ao apuramento final dos resultados eleitorais, a nível da empresa;
- e) Mandar afixar os resultados do apuramento final;
- f) Promover o envio da documentação relativa ao acto eleitoral, de acordo com a lei, às entidades competentes;
- g) Conferir posse aos membros da CT eleita;
- h) Delegar competências às subcomissões para constituição de CE com direitos e deveres iguais aos previstos para a CE(P), devidamente adaptados, com a finalidade de condução do processo eleitoral ao respectivo nível;
- i) Emitir a documentação necessária ao processo eleitoral, a enviar às CE.

Artigo 6.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato da CT.

Artigo 7.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, horário e objectivo da votação.

3 — A convocatória é fixada nos locais normais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao conselho de administração, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo.

Artigo 8.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ainda ser convocado por 100 ou 10 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 9.º

Candidaturas

1 — As listas de candidaturas serão subscritas, no mínimo, por 100 ou 10 % dos trabalhadores inscritos no caderno eleitoral respectivo.

2 — Para o mesmo órgão, nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger terão de ser completas em conformidade com os estatutos, podendo conter, como suplentes, metade do número dos efectivos, arredondado por excesso.

Artigo 10.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas na CE(R) até 30 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega de listas, acompanhadas das declarações de aceitação de candidatura dos trabalhadores indicados como candidatos.

3 — Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Número na EDP e número do bilhete de identidade;
- c) Categoria profissional;
- d) Local de trabalho.

4 — Juntamente com a entrega das listas e das declarações referidas no número anterior será também entregue credencial com a indicação do representante da lista que fará parte da CE(P).

5 — A CE(R) fará entrega aos representantes da documentação referida nos n.ºs 2 e 3 deste artigo de um recibo com a indicação da data e hora da apresentação, registando esses elementos no processo de apresentação de candidatura.

6 — Findo o prazo para a recepção de candidaturas, será constituída a CE(P).

Artigo 11.º

Rejeição de candidatura

1 — A CE(R) rejeitará, em declaração por escrito, assinada pelos seus membros, as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida.

A declaração acima mencionada será imediatamente entregue aos apresentantes da candidatura.

2 — A CE(P) dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com este regulamento.

3 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, a candidatura será devolvida ao seu representante na CE(P), o qual promoverá a sua regularização no prazo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que findo o prazo referido no número anterior continuarem a apresentar irregularidades e violarem o disposto nos estatutos são definitivamente rejeitadas por decisão maioritária da CE(P), que fará constar de declaração escrita, com indicação dos fundamentos e entregue aos proponentes.

Artigo 12.º

Divulgação e identificação das candidaturas

1 — Até 10 dias antes da data marcada para a votação, a CE(P) promoverá a afixação das candidaturas aceites, em todos os locais em que funcionarão mesas de voto e nos locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.

2 — As candidaturas aceites para a CT são identificadas por uma letra atribuída por ordem alfabética e cronológica de entrada, que funcionará como sigla, com início na letra A.

3 — Após a identificação das candidaturas aceites para a CT, será garantida sigla equivalente a todas as candidaturas que apresentadas nas subcomissões de departamento e órgão de base tenham a mesma designação.

Artigo 13.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral tem lugar entre a data de afixação das candidaturas aceites e a data marcada para a votação, excluindo esta.

2 — A CE(P), através da CT, promoverá a divulgação das candidaturas.

3 — Sem prejuízo do número anterior, é encargo de cada candidatura promover qualquer outra forma de divulgação pelos trabalhadores.

4 — Nenhum trabalhador poderá utilizar a sua posição na empresa para favorecer ou promover qualquer das candidaturas.

Artigo 14.º

Local e horário da votação

1 — A votação realiza-se nos locais de trabalho simultaneamente e com idêntico formalismo.

2 — A votação decorre durante o período de funcionamento normal da empresa, tendo cada trabalhador o direito de exercer o seu voto durante todo o horário que for aplicável, com a possibilidade de o fazer no período de pelo menos trinta minutos antes do início ou sessenta minutos após o termo do seu período de trabalho.

3 — Sem prejuízo do funcionamento normal da empresa, os trabalhadores têm direito a votar durante o seu horário de trabalho, dispondo para tanto do tempo necessário e suficiente, que contará para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

Artigo 15.º

Mesas de voto

1 — Deverão ser constituídas mesas de voto nos locais de trabalho com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Nos locais de trabalho onde existam menos de 10 trabalhadores poderão ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto do local mais próximo, devendo esta situação ser considerada no caderno eleitoral.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

Artigo 16.º

Composição das mesas de voto

1 — As mesas de voto são constituídas por três elementos escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que elegem entre si um presidente, sendo os outros dois vogais.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado que, junto de cada mesa, acompanhará e fiscalizará todas as operações inerentes ao acto eleitoral.

3 — Os delegados a que se refere o número anterior deverão vir munidos de credencial passada pelo representante na CE(P), que deve ser entregue ao presidente da mesa e anexada à respectiva acta.

4 — Os membros das mesas de voto e os delegados a que se refere o número anterior ficam, no exercício das funções que lhe são inerentes, dispensados da respectiva prestação de trabalho, que contará para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

Artigo 17.º

Boletim de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto com as mesmas dimensões para todas as candidaturas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as respectivas siglas, bem como as designações das candidaturas submetidas a sufrágio.

3 — A impressão dos boletins de voto e o respectivo modelo fica a cargo da CE(P), que assegura o seu fornecimento na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

4 — A CE(P) envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores em condições de votar por correspondência. Para esse efeito, os trabalhadores nessas circunstâncias devem dar a conhecer a sua situação à CE(P) até cinco dias antes do dia da votação.

Artigo 18.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral e do apuramento.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que a urna não está viciada, findo fecha-a, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral, no qual se procede à descarga dos eleitores à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

4 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadro correspondente à candidatura em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

Artigo 19.º

Voto por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE(P) até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita utilizando os subscritos fornecidos pela CE(P) para o efeito, dentro de um dos quais deve ser introduzido o boletim de voto dobrado em quatro.

Artigo 20.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente à lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual se tenha feito qualquer corte, desenho ou rasura ou tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 18.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 21.º

Apuramento parcial

1 — A abertura das urnas e o apuramento têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passou em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles e pelos delegados presentes assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte delas o registo de presenças, as credenciais dos delegados e a menção expressa, como ocorrência extraordinária, dos trabalhadores correctamente identificados que tenham votado nessa mesa por se encontrarem deslocados.

3 — Os documentos que acompanham a acta, fazendo parte dela, serão rubricados pelos membros da mesa.

4 — Uma cópia da acta elaborada conforme o n.º 2 será afixada, no mesmo dia, junto ao respectivo local de votação e aí permanecerá durante 15 dias.

Artigo 22.º

Reclamações

1 — Qualquer eleitor poderá reclamar, por escrito, à mesa da assembleia de voto de eventuais irregularidades verificadas no acto eleitoral.

2 — As reclamações previstas no número anterior serão apresentadas durante o acto eleitoral.

3 — A mesa decidirá das reclamações apresentadas, e as respectivas decisões constarão obrigatoriamente da acta.

4 — Das decisões da mesa sobre qualquer reclamação poderá recorrer-se para a CE(P), que decidirá em definitivo no prazo máximo de sete dias a contar da data da apresentação.

Artigo 23.º

Apuramento final

1 — O apuramento final e a proclamação dos eleitos são feitos com base nas actas das mesas de voto e na contraprova feita pela contagem dos votos pela CE(P).

2 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global da empresa.

3 — Realizado o apuramento e lavrada a acta respectiva, a CE(P) marca a data da tomada de posse da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões, com respeito dos prazos previstos na lei.

Artigo 24.º

Afixação de resultados

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e da proclamação, será afixado um exemplar da relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento final nos locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no n.º 1, será enviado ao ministro da tutela, ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e ao conselho de administração, por carta registada com aviso de recepção ou com protocolo, um exemplar dos seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

Artigo 25.º

Recurso para impugnação das eleições

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito a impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou deste regulamento eleitoral.

2 — O disposto no número anterior é exercido de acordo com o disposto na lei.

3 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Registados em 14 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 108/2005, a fl. 91 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Banco de Portugal — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral de 23 de Junho de 2005.

CAPÍTULO I

Dos fins e estruturação da Comissão e das subcomissões de trabalhadores

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Denominação

1 — A Comissão de Trabalhadores do Banco de Portugal — adiante designada por CT — e as subcomissões suas delegadas — adiante designadas abreviadamente por subcomissões — regem-se pelos presentes estatutos e pela legislação aplicável.

2 — A CT e as subcomissões constituem a organização dos trabalhadores permanentes do Banco de Portugal, adiante designado abreviadamente por Banco ou instituição.

3 — A CT e as subcomissões têm como finalidade a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores permanentes do Banco e a promoção da sua participação democrática na vida da instituição.

4 — Para efeito destes estatutos, não se consideram trabalhadores permanentes do Banco os que:

- a) Nele prestem serviço em regime de período experimental ou no âmbito de contrato estabelecido com outra entidade;
- b) Os titulares de contrato a prazo celebrado com o Banco.

Artigo 2.º

Independência

Enquanto expressão democrática da vontade dos empregados, a CT e as subcomissões devem preservar a sua independência em relação ao Estado, ao Banco, aos sindicatos e bem assim às organizações de natureza política, religiosa ou outra estranhas ao colectivo dos trabalhadores da instituição.

Artigo 3.º

Relações com outras organizações

Em relação às organizações de natureza sindical e outras, ligadas ao Banco ou não, o dever de independência da CT e das subcomissões é compatível com uma atitude de reciprocidade em termos de solidariedade e cooperação na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Artigo 4.º

Sede, âmbito de acção e área eleitoral

1 — A CT tem a sua sede em Lisboa, no edifício onde se concentra o maior número de empregados do

Banco, exercendo a sua acção no universo dos serviços e dos trabalhadores da instituição.

2 — As subcomissões exercem a sua acção nas respectivas áreas eleitorais, identificadas nos termos destes estatutos e nas quais têm as suas respectivas sedes.

SECÇÃO II

Dos direitos e deveres dos trabalhadores

Artigo 5.º

Direitos dos trabalhadores

No âmbito destes estatutos, são direitos dos trabalhadores permanentes do Banco:

- a) Exercer o direito de voto sempre que para tal forem legitimamente convocados e, em especial, eleger a CT e as subcomissões;
- b) Ser eleito para a CT ou para as subcomissões;
- c) Participar, de pleno direito, nas reuniões e assembleias de trabalhadores;
- d) Subscrever propostas, requerimentos e outros documentos previstos nestes estatutos, bem como outros habitualmente usados nas organizações democráticas e, de modo geral, todos os que, não sendo ilícitos, se mostrem adequados à vocação da CT e das subcomissões;
- e) Exercer as funções previstas nestes estatutos ou em regulamento eleitoral, nomeadamente as de mandatário ou delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- f) Outras funções para as quais se encontre credenciado pela CT.

Artigo 6.º

Deveres dos trabalhadores

No âmbito destes estatutos, são deveres dos trabalhadores permanentes do Banco:

- a) Cumprir as disposições dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral da CT e das subcomissões;
- b) Prestar colaboração e ajuda à CT e às subcomissões;
- c) Participar e intervir nas actividades da CT e das subcomissões, manter-se adequadamente informado e prestar-lhes informação;
- d) Exercer o direito de voto e desempenhar com zelo e dignidade os cargos ou funções para que forem eleitos ou designados conformemente a estes estatutos;
- e) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos da CT e das subcomissões, bem como actuar no sentido do alargamento, do reforço e do aperfeiçoamento da organização e da acção nos locais de trabalho daqueles órgãos de representação dos trabalhadores;
- f) Sem prejuízo dos direitos de crítica e de opinião, respeitar as deliberações da CT e das subcomissões, de acordo com estes estatutos, e agir com solidariedade na defesa dos interesses dos trabalhadores;

- g) Participar, dentro de regras e valores democráticos, na correcta formação da vontade colectiva dos trabalhadores do Banco, bem como exigir e zelar pelo cumprimento da lei e dos presentes estatutos.

SECÇÃO III

Das assembleias e do conselho nacional de representantes

Artigo 7.º

Assembleia geral de trabalhadores

1 — Constituem a assembleia geral de trabalhadores do Banco de Portugal (AGT) todos os trabalhadores permanentes do Banco.

2 — Os trabalhadores que integram a AGT encontram-se numa relação de igualdade de direitos e deveres, independentemente das suas funções, postos de trabalho ou categorias profissionais.

3 — A AGT obedece aos requisitos e funciona segundo os critérios das assembleias eleitorais, implicando a constituição de mesas de voto e a elaboração dos respectivos cadernos e listagens de assinaturas comprovativas do exercício do direito de voto.

4 — Nos termos da lei e destes estatutos, compete à AGT:

4.1 — Em reunião ordinária:

- a) Aprovar os estatutos e as suas alterações;
- b) Eleger a CT;
- c) Eleger o representante directo dos trabalhadores para qualquer órgão do Banco, designadamente do conselho de auditoria, de acordo com o respectivo regulamento eleitoral;

4.2 — Em reunião extraordinária:

- a) Votar em referendo quando legitimamente convocada para esse efeito;
- b) Votar a destituição da CT;
- c) Votar a destituição do representante directo dos trabalhadores em qualquer órgão do Banco, designadamente no conselho de auditoria.

5 — A AGT reunirá ainda, com carácter ordinário ou extraordinário, quando as circunstâncias o justifiquem e os meios disponíveis permitam vencer as dificuldades decorrentes da dispersão geográfica dos trabalhadores do Banco.

Artigo 8.º

Subcomissão, área eleitoral e assembleia de trabalhadores

1 — Cada subcomissão corresponde a uma área eleitoral, compreendendo os trabalhadores cujos postos de trabalho se localizam num mesmo edifício, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No edifício onde estiver sediada a CT é dispensável a existência de subcomissão; porém, tal não impede outras formas organizativas de iniciativa da CT ou por ela ratificadas, incluindo a existência de núcleos de trabalhadores e respectivos delegados.

3 — Em cada área eleitoral, a respectiva assembleia de trabalhadores (AT) reúne quando é convocada pela CT ou pela respectiva subcomissão.

4 — Os trabalhadores que integram a AT encontram-se na relação de igualdade de direitos e deveres a que se refere o n.º 2 do artigo 7.º

5 — O disposto no n.º 2 relativamente a núcleos e delegados é aplicável a outros casos, se tal se afigurar adequado, ainda que exista a respectiva subcomissão.

Artigo 9.º

Reuniões da AGT e das AT

1 — Nos casos expressamente previstos nestes estatutos, a AGT reunirá, em princípio, no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em todas as áreas eleitorais.

2 — O apuramento final dos resultados das votações na AGT inclui a totalidade dos votos no conjunto das áreas eleitorais.

3 — Cada AT reúne quando convocada pela CT ou pela respectiva subcomissão.

Artigo 10.º

Convocação da AGT e das AT

1 — Exceptuando situações de emergência, a AGT é convocada com a antecedência mínima de 10 dias e máxima de 20 dias, por iniciativa da CT.

2 — A AGT é também convocada para os efeitos da alínea c) do n.º 4.1 do artigo 7.º mediante requerimento a ser-lhe dirigido, subscrito por um número de trabalhadores permanentes do Banco não inferior a 100.

3 — O requerimento previsto no número anterior deverá ser devidamente fundamentado, explicitando as razões de facto e de direito em que se baseia e conter a indicação expressa da respectiva ordem de trabalhos.

4 — Estando preenchidos os requisitos dos n.ºs 2 e 3 deste artigo, deverá a CT, até ao prazo máximo de 10 dias sobre a data de recepção do requerimento ou do preenchimento integral daqueles requisitos, proceder à convocatória da respectiva reunião no prazo previsto no n.º 1.

5 — As convocatórias (da AGT ou da AT) indicarão sempre, com clareza, os pontos da ordem de trabalhos, a data e o local da reunião, bem como a hora do seu início.

6 — A participação nas assembleias (AGT ou AT) deve ser registada em folhas de presença.

7 — Quando a realização da AGT tiver por base o requerimento a que se refere a alínea c) do n.º 4.2 do artigo 7.º, será necessária, no mínimo, a maioria de dois terços dos votantes.

8 — As convocatórias das assembleias devem ser divulgadas pelos meios que se mostrem mais adequados,

incluindo a sua afixação em locais com boa visibilidade e de fácil acesso aos trabalhadores.

9 — A convocação de emergência de qualquer assembleia será sempre acompanhada da respectiva justificação.

Artigo 11.º

Mesas da AGT, da AT e do conselho nacional de representantes

A constituição das mesas e a coordenação dos trabalhos nas assembleias e no conselho nacional de representantes (CNR) é da responsabilidade da CT, observando-se o que for estabelecido no âmbito da relação de delegação entre a CT e as subcomissões.

Artigo 12.º

Conselho nacional de representantes

1 — O CNR é um órgão de reflexão, de aconselhamento e consulta da CT, integrando todos os membros da CT e das subcomissões.

2 — O CNR reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente quando for convocado pela CT.

3 — Da reunião do CNR será sempre elaborado relatório síntese para a CT, o qual será objecto de apreciação com vista ao desenvolvimento de eventuais acções junto da administração e dos trabalhadores do Banco.

Artigo 13.º

Outras reuniões

Além das reuniões anteriormente referidas pode a CT promover ou participar noutras reuniões com os trabalhadores ou com os seus representantes eleitos para as estruturas de representação constituídas.

Artigo 14.º

Adesão a outras organizações

1 — A adesão da CT a outras organizações de trabalhadores bem como a sua cessação carecem de aprovação em AGT, por voto secreto e favorável de um mínimo de dois terços dos votantes.

2 — A deliberação a que se refere o número anterior será tomada mediante proposta da CT ou de um número de subscritores igual ao mínimo exigido para fundamentar a candidatura de uma lista para eleição da CT.

SECÇÃO IV

Da representação dos trabalhadores em órgãos do Banco

Artigo 15.º

Representantes em órgãos do Banco

Os representantes eleitos pelos trabalhadores para qualquer órgão do Banco de Portugal ficam sujeitos, nessa qualidade, às regras aprovadas em AGT, mediante proposta da CT ou de, pelo menos, 100 trabalhadores com direito a voto.

CAPÍTULO II

Da Comissão e subcomissões de trabalhadores

SECÇÃO I

Dos fins, direitos e competências

Artigo 16.º

Preceitos gerais

1 — A CT e as subcomissões exercem legitimamente os direitos de representação dos trabalhadores na defesa dos seus direitos e interesses, nos termos da lei e destes estatutos.

2 — No exercício das suas atribuições e competências, a CT e as subcomissões respeitarão a expressão democrática da vontade dos trabalhadores do Banco, determinada em conformidade com a lei e com estes estatutos.

3 — A CT e as subcomissões promoverão a motivação e mobilização dos trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição, na legislação ordinária, nos instrumentos de regulação colectiva das relações de trabalho e nas normas internas do Banco.

Artigo 17.º

Direitos, deveres e competências da CT

1 — Constituem direitos da CT — sem prejuízo de outros considerados na lei, em convenção ou consagrados pelos usos e costumes — nomeadamente os seguintes:

- a) Reunir com a administração do Banco pelo menos uma vez em cada mês, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;
- b) Receber toda a informação necessária ao exercício da sua actividade;
- c) Exercer o controlo de gestão no Banco, em conformidade com a lei;
- d) Participar nos processos de reestruturação do Banco, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissão coordenadora;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais do Banco;
- g) Participar em comissões coordenadoras, de acordo com a lei;
- h) Pronunciar-se tempestivamente sobre processos disciplinares, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulação colectiva das relações de trabalho;
- i) Pronunciar-se sobre outros assuntos e praticar os actos e diligências inerentes ao desempenho das suas funções, dentro dos limites da legalidade.

2 — Entre as competências e poderes funcionais da CT devem considerar-se os seguintes:

- a) Executar as deliberações da AGT;
- b) Convocar a eleição da CT e promover o respectivo processo eleitoral;

- c) Convocar a eleição das subcomissões de trabalhadores do Banco, promover o respectivo processo, coordenar a actividade dessas subcomissões e estabelecer o termo de delegação de poderes que as habilite para o exercício de competências delegadas;
- d) Convocar a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais do Banco e promover o respectivo processo eleitoral;
- e) Emitir os pareceres escritos sujeitos a obrigatoriedade de parecer prévio, nos termos e condições constantes do artigo 357.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- f) Decidir sobre a emissão de outros pareceres de sua iniciativa ou solicitados pelo Banco ou por terceiros;
- g) Exercer o controlo de gestão no Banco, nos termos e condições constantes dos artigos 359.º, 360.º e 361.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- h) Participar nos processos de reestruturação do Banco, nos termos e condições constantes dos artigos 363.º e 364.º da Lei n.º 35/2004;
- i) Exercer em geral as demais atribuições, direitos ou competências que lhe sejam reconhecidos por lei ou pela prática corrente.

SECÇÃO II

Da composição, eleição e destituição

Artigo 18.º

Composição da CT e das subcomissões

1 — O número de membros da CT é o previsto na alínea e) do artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — O número de membros de cada subcomissão é o previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 465.º do mesmo diploma legal.

Artigo 19.º

Início e duração dos mandatos

1 — O mandato da CT e de cada subcomissão é de quatro anos, de acordo com o previsto no artigo 343.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e inicia-se com a publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As eleições da CT e das subcomissões decorrem em simultâneo, nos termos do n.º 4 do artigo 340.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 332.º a 336.º do mesmo diploma legal.

3 — O mandato da CT e de cada subcomissão cessará desde que mais de metade dos respectivos membros tenha renunciado ou incorrido em situação de perda de mandato, sempre que estiver esgotada a possibilidade de substituição.

Artigo 20.º

Renúncia e perda de mandato

1 — A todo o tempo, qualquer membro da CT poderá suspender ou renunciar ao seu mandato através de documento escrito dirigido à CT.

2 — A suspensão do mandato não poderá ser por períodos inferiores a 30 dias, não podendo a soma desses períodos ultrapassar 90 dias por mandato.

3 — A suspensão do mandato implica a suspensão de qualquer função em grupos de trabalho, comissões ou outra actividade interna da CT ou da subcomissão ou em representação de qualquer destes órgãos.

4 — A renúncia ao mandato é extensiva às funções a que se refere o número anterior, sendo o membro demissionário substituído pelo candidato seguinte na ordem da respectiva lista eleitoral.

5 — Em caso de renúncia ou perda de mandato de um membro da CT ou de uma subcomissão, procede-se à sua substituição pelo elemento imediatamente seguinte na ordem decrescente de votação da lista eleitoral a que pertencia o elemento a substituir.

Artigo 21.º

Faltas

1 — Perde o mandato o membro da CT ou de uma subcomissão que faltar injustificadamente a quatro reuniões consecutivas ou a sete interpoladas.

2 — No que se refere aos tipos de faltas, sua comunicação e prova, vigora o disposto no instrumento de regulação colectiva aplicável.

Artigo 22.º

Listas candidatas e método de eleição

1 — A CT é eleita de entre as listas concorrentes, sendo estas subscritas, no mínimo, por 100 trabalhadores do Banco.

2 — No caso das subcomissões, o número de subscritores das listas concorrentes é de 10% do número de trabalhadores que constituem a respectiva base eleitoral.

3 — O sufrágio é directo, universal e secreto, aplicando-se a regra de representatividade segundo a média mais alta do método de Hondt.

Artigo 23.º

Direitos de eleger e ser eleito

1 — Têm direito a voto todos os trabalhadores permanentes do Banco de Portugal.

2 — São elegíveis para a CT e para as subcomissões os trabalhadores permanentes do Banco de Portugal que não estejam abrangidos por incapacidade cívica.

Artigo 24.º

Convocatória

1 — Após a cessação do mandato, o acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias pela comissão eleitoral constituída nos termos destes estatutos.

2 — A convocatória deve ter ampla publicidade e fazer menção expressa ao dia, local, horário e objecto, devendo ser remetida simultaneamente cópia à administração do Banco.

Artigo 25.º

Eleição

1 — A eleição dos membros da CT e das subcomissões decorre em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 19.º

2 — A votação inicia-se trinta minutos antes do começo e termina sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento do Banco, nos termos do n.º 4 do artigo 334.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 26.º

Listas de candidatos

1 — As listas de candidatos serão apresentadas à CT de acordo com o regulamento eleitoral e o respectivo calendário.

2 — Juntamente com as listas será também apresentada declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos candidatos.

3 — Os candidatos serão identificados pelo número de empregado, nome completo, categoria profissional e local de trabalho.

4 — Além dos membros efectivos cada lista pode também conter membros suplentes até ao máximo de três.

5 — Nenhum candidato pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente ao mesmo órgão de representação de trabalhadores.

Artigo 27.º

Suprimento de irregularidades e aceitação de candidaturas

1 — No caso de existência de irregularidades, serão os respectivos processos de candidatura devolvidos pela CT ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de dois dias úteis para sanar a situação de irregularidade.

2 — Findo o prazo do número anterior, a CT, funcionando como comissão eleitoral, decidirá nos dois dias úteis seguintes pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

Artigo 28.º

Comissão eleitoral

1 — Confirmada, dentro do prazo estabelecido, a aceitação das candidaturas concorrentes, será constituída uma comissão eleitoral composta por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de membros da CT ou, se for o caso, de representantes dos trabalhadores que convocaram a reunião.

2 — A comissão eleitoral assegurará a regularidade e coordenação de todo o processo eleitoral, competindo-lhe especialmente:

a) Verificar, em definitivo, a regularidade das candidaturas;

- b) Analisar e julgar as eventuais reclamações;
- c) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas concorrentes;
- d) Estabelecer o número de representantes a eleger para a CT e para as subcomissões, em conformidade com a lei e com os estatutos;
- e) Designar para cada mesa de voto um presidente e dois vogais;
- f) Assegurar a constituição das mesas de voto e as condições de natureza material, logística e técnica necessárias para a realização do processo eleitoral;
- g) Apurar os resultados eleitorais e elaborar acta do apuramento geral no prazo máximo de oito dias;
- h) Proceder dentro do prazo da alínea anterior à entrega de toda a documentação à CT cessante para o subsequente cumprimento das disposições legais.

3 — Para o bom exercício das suas competências, a comissão eleitoral pode solicitar a colaboração e apoio da CT.

Artigo 29.º

Secções de voto

1 — Em cada edifício dos serviços do Banco com um mínimo de 10 trabalhadores deve haver, pelo menos, uma secção de voto.

2 — A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 votantes.

3 — Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais, que dirigem a respectiva votação.

4 — Pode também fazer parte da mesa de voto um delegado de cada lista concorrente, devendo para esse efeito ser credenciado junto da comissão eleitoral com uma antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis em relação à data do acto eleitoral.

5 — Em relação a cada mesa de voto existirão os seguintes documentos:

- a) Pelo menos um caderno eleitoral, onde se procederá à descarga dos eleitores à medida que, depois de devidamente identificados, vão procedendo à votação, devendo todas as folhas ser rubricadas pelos membros da mesa, fazendo o documento parte integrante da acta da mesa de voto;
- b) Lista de presenças, destinada à identificação e assinatura dos eleitores à medida que vão exercendo o seu direito de voto, com termos de abertura e encerramento, assinada pelo presidente e pelos vogais e por eles rubricada em todas as folhas, fazendo o documento parte integrante da acta da mesa de voto;
- c) Acta da mesa de voto, dela constando a composição da mesa, horas de início e de fecho da votação, nomes completos dos delegados das listas e ocorrências registadas durante o período de votação.

6 — A acta da mesa de voto será assinada pelos membros da mesa e remetida, com a restante documentação, à comissão eleitoral.

Artigo 30.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto são editados pela comissão eleitoral.

2 — Dos boletins de voto deve constar a letra de identificação atribuída pela comissão eleitoral a cada lista concorrente e a sigla adoptada por cada uma dessas listas.

Artigo 31.º

Atribuição de letras às listas

1 — Cada lista concorrente será identificada por uma letra atribuída por sorteio a realizar pela comissão eleitoral em dia, local e hora a estabelecer pela mesma comissão.

2 — A comissão eleitoral comunicará ao mandatário ou ao primeiro subscritor de cada lista, com uma antecedência mínima de dois dias úteis, o dia, local e hora do sorteio a que se refere o número anterior, no qual, além dos membros da comissão eleitoral, podem estar presentes os outros membros da CT e cada um dos cabeças-de-lista ou seu substituto pertencente à respectiva lista concorrente.

Artigo 32.º

Voto

1 — O voto é secreto, devendo o respectivo boletim ser entregue ao presidente da mesa de voto, dobrado em quatro partes, com a face impressa voltada para dentro.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 33.º

Voto por correspondência

Aos trabalhadores que, por motivos justificados, não se encontrem ao serviço nos seus locais de trabalho e não tenham outra possibilidade de votar poderá ser permitido o voto por correspondência, de acordo com a lei e nas condições que forem especificadas no regulamento eleitoral.

Artigo 34.º

Acta final da eleição

Com base nas actas redigidas pelas mesas de voto, a comissão eleitoral elaborará acta final, que será enviada a todas as áreas de eleição.

Artigo 35.º

Publicidade do resultado da votação e da eleição

1 — A comissão eleitoral deve no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento proceder à afixação dos resultados da votação e da eleição, bem como de cópia da respectiva acta, nos locais em que a votação teve lugar e comunicá-los à administração do Banco.

2 — A CT diligenciará no sentido da satisfação do requisito legal de publicação das alterações aos estatutos, bem como dos resultados da eleição.

Artigo 36.º

Recurso para impugnação

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a votação ou a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito à impugnação perante o representante do Ministério Público da área de Lisboa.

4 — Para os efeitos do número anterior, o requerimento escrito deve ser devidamente fundamentado e acompanhado das respectivas provas, devendo ser apresentado dentro do prazo de 15 dias a contar da data da afixação nos locais onde a votação tiver sido realizada, dos resultados da votação e da relação dos eleitos.

5 — O impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso nos termos do n.º 2 se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 37.º

Destituição

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos para a eleição, sendo necessária, no mínimo, a maioria de dois terços dos votantes.

2 — No caso de a CT ser destituída ou deixar de estar em funções a maioria dos seus membros, realizar-se-ão eleições no prazo máximo de 45 dias.

3 — Em caso de renúncia ou perda de mandato de um membro da CT ou de uma subcomissão, procede-se à sua substituição pelo elemento imediatamente seguinte na ordem decrescente de votação da lista eleitoral a que pertencia o elemento a substituir.

4 — Se deixar de estar em funções a maioria dos membros da CT deverá ser constituída uma comissão provisória com a incumbência de organizar e realizar o novo acto eleitoral no prazo máximo de 45 dias.

5 — À destituição das subcomissões, bem como à perda de mandato dos seus membros, aplica-se, por analogia e se necessário com as devidas adaptações, o previsto no n.º 5 do artigo 20.º

SECÇÃO III

Do funcionamento e das actividades

Artigo 38.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que, justificadamente,

seja convocada pelo seu secretariado (SEC) ou por dois terços do número dos seus membros em exercício do mandato.

2 — Das reuniões da CT será lavrada acta, a subcrever por todos os presentes, assistindo a cada um o direito de exarar na acta as razões do seu voto.

Artigo 39.º

Coordenação

1 — O SEC é o órgão, composto por um mínimo de três e um máximo de cinco membros da CT, que coordena a actividade e executa as deliberações da Comissão.

2 — A coordenação das actividades do SEC, visando garantir a orientação e dinamização dos trabalhos, bem como a regularidade e eficiência dos processos administrativos, é assegurada por um coordenador e por dois adjuntos.

3 — Na sua primeira reunião, a CT designará os membros do SEC, cuja composição deverá reflectir os resultados das eleições para a CT.

4 — Os membros do SEC designarão, na primeira reunião da CT ou, alternativamente, na primeira do próprio SEC, o coordenador e os dois adjuntos.

5 — O período de exercício de funções de coordenador e de adjunto é de seis meses, podendo após esse período ser modificada a composição do grupo de coordenação por iniciativa do SEC ou da CT.

6 — A modificação a que se refere o número anterior deve ser reflectida em acta de reunião da CT, fazendo constar expressamente a data de início da vigência da nova composição do grupo de coordenação.

Artigo 40.º

Distribuição do trabalho

1 — Para o desempenho das suas atribuições, a CT e o SEC procederão a uma clara e adequada distribuição do trabalho pelos seus membros.

2 — Na distribuição do trabalho a que se refere o número anterior a CT poderá, em alternativa ou complementarmente, adoptar, entre outras, as seguintes modalidades:

- a) Constituir pelouros de actividades, afectando a cada pelouro pelo menos dois dos seus membros;
- b) Cometer tarefas concretas aos seus membros, individualmente ou em grupos de trabalho.

Artigo 41.º

Convocatórias

1 — As reuniões da CT e as reuniões do SEC serão objecto de convocação escrita para os seus membros que não exerçam funções a tempo inteiro na CT.

2 — As convocatórias referidas no n.º 1 devem ser feitas com razoável antecedência e conter a ordem de trabalhos, indicando o local, o dia e a hora de início da reunião.

Artigo 42.º

Deliberações

Ressalvando os casos de necessidade de uma maioria qualificada, que seja exigida por lei, por estes estatutos ou por regulamento interno da CT, as deliberações da Comissão e as deliberações do SEC serão válidas desde que tomadas, em qualquer dos casos, com a presença da maioria dos membros de cada um desses órgãos.

Artigo 43.º

Vinculação e representação

1 — Para obrigar a CT são necessárias, pelo menos, as assinaturas de dois dos seus membros, quando número superior não tiver sido decidido pela Comissão.

2 — Sem prejuízo dos números seguintes, a CT pode ser representada em qualquer acto por um ou mais dos seus membros.

3 — Na representação da CT deve atender-se aos casos e condicionalismos estabelecidos no seu regimento.

4 — A nenhum membro da CT pode ser recusado o direito de participar nas reuniões da Comissão com os órgãos de gestão do Banco.

5 — Salvo nos casos de vontade expressa da CT, os seus membros devem abster-se de tratar individualmente ou em grupo informal com os órgãos de gestão do Banco de qualquer assunto no âmbito das competências orgânicas da CT.

Artigo 44.º

Subcomissões

1 — As subcomissões regular-se-ão tendo em conta o disposto na lei e nestes estatutos, com as adaptações que se mostrem adequadas por analogia ao disposto relativamente à CT.

2 — A CT procurará especificar e integrar adequadamente as condições e o modo de funcionamento das subcomissões, nomeadamente por via da delegação legalmente prevista e referida na alínea c) do n.º 2 do artigo 16.º

Artigo 45.º

Financiamento

1 — O modo de financiamento das actividades da CT e das subcomissões é o legalmente previsto, compreendendo as seguintes modalidades:

- a) Meios devidos ou concedidos voluntariamente pelo Banco;
- b) Contribuições voluntárias do conjunto dos trabalhadores do Banco, designadamente sob forma de quotização;

- c) Receitas provenientes de festas, encontros, reuniões de convívio ou de outras iniciativas dos trabalhadores;
- d) Outras receitas não proibidas por lei.

2 — A CT e as subcomissões manterão registos adequados e actualizados evidenciando a origem dos fundos, seus montantes, aplicações e saldos existentes.

3 — Quando houver alguma das modalidades de financiamento referidas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do n.º 1, a CT prestará contas, anualmente, das receitas e despesas da sua actividade.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 46.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos serão resolvidos por recurso à legislação aplicável, à figura jurídica dos casos análogos ou lugares paralelos e, supletivamente, por deliberação da CT.

Artigo 47.º

Revisão e alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser revistos depois de decorrido, pelo menos, um ano sobre a data da sua aprovação.

2 — As alterações parciais aos estatutos da CT ou a sua substituição integral devem ser aprovadas pela AGT.

3 — As propostas para as alterações a que se refere o número anterior podem ter as modalidades seguintes:

- a) Proposta de iniciativa da CT, aprovada em reunião da Comissão com a presença de, pelo menos, dois terços dos seus membros em exercício de funções;
- b) Proposta subscrita por um mínimo de 100 trabalhadores com direito a voto.

Lisboa, 11 de Julho de 2005. — Pela Comissão Eleitoral: *Ilda de Almeida Augusto e Cruz — João Duarte de Almeida Rocha.*

Registados em 13 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a)*, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da EDP — Produção EM, Engenharia e Manutenção, S. A. — Eleição a 30 de Maio de 2005 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Paulo Jorge Gouveia Monteiro.
Jorge Armando Alves Marques Gomes.
Manuel Fernandes Pires Malainho.
Miguel Angelo Agnelo Monteiro do Rosário.
José de Almeida Rodrigues da Costa.

Suplentes:

Carlos Fernando Gouveia Seabra.
Júlio Fernandes dos Santos.
Rui Carlos Marques Pereira.

Registados em 14 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b)*, do Decreto-Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 109/2005, a fl. 91 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos — Eleição em 2 de Junho para o mandato de 2005-2009.

Palmira Maria Alves Gonçalves Areal.
Adriano Luz Pereira Oliveira.
Manuel Godinho Prates Campino.
Ana Catarina Soares Albergaria Moreira Lopes.
Jorge Manuel Correia Canadelo.
Fernando Emanuel Silva Resende.
Vítor Manuel Oliveira Tavares.
Carlos Alberto Ferreira Cassagne.
Paulo Alexandre Esteves Vale Gato.
José Manuel Teixeira Pinto.
José Manuel Barbado Pisco.

Registados em 14 de Julho de 2005, nos termos do artigo 351.º, alínea *b)*, da Lei n.º 35/2004, de 19 de Julho, sob o n.º 107/2005, a fl. 91 do livro n.º 1.

**Subcomissões de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos — Eleição em 2 de Junho
para o mandato de 2005-2009**

Colocação	Número da mesa	NEMP	Nome
Agência Central da Rua do Ouro — Lisboa	97	82333	Armandina Almeida Nunes Santos.
Agência Central da Rua do Ouro — Lisboa	97	153079	Cláudia Regina Passos Mané.
Agência Central da Rua do Ouro — Lisboa	97	101206	Jorge Manuel Rodrigues Sá Florio.
Agência Central de Setúbal	254	410969	Maria Helena Silva Rebelo.
Alcanena	534	120529	Carlos Daniel Pascoal Serras.
Alfama — Lisboa	555	76813	José Manuel Soares Santos.
Alvaiázere	590	118990	José Carlos Rodrigues Ferreira.
Alves Roçadas — Vila Real	373	114847	Luís Fernando Miranda Martins.
Ansião	544	124443	José Mendes Costa.
Areeiro — Lisboa	180	110549	Vítor Manuel Santos Lopes Brito.
Armamar	466	95621	Joaquim Teixeira Figueiredo.
Atlanta Park — Vila Nova de Famalicão	222	113778	Sisenando Eduardo Araújo Fontes.
Avenida da República — Lisboa	82	56952	João Abel Rodrigues Baptista Fonseca.
Baixa — Torres Novas	174	128359	Carlos Manuel Lopes Rodrigues.
Barcelos	98	108749	Luís Agostinho Ferreira Silva.
Bombarral	506	117609	José Manuel Gonçalves Vieira.
Borba	265	148113	Vítor José Silva Marçal.
Calhariz — Lisboa	224	26107	Carlos Jesus Abrantes.
Carvalhos	146	126624	José Manuel Aroso Silva Nery Neto.
Castelo Branco	155	52876	Antero Gomes Ribeiro.
Castelo de Paiva	532	112674	António José Vieira Cardoso.
Celas — Coimbra	430	125741	Carlos Manuel Mesquita Sousa.
Celorico de Basto	579	127337	Jorge Manuel Magalhães Pacheco.
Chamusca	543	95168	Carlos Alberto Costa Silva.
Coruche	212	100501	Maria Manuela Vicente Cordeiro.
Covilhã	609	57371	Raul Afonso Proença Pires.
DAC — Núcleo de Apoio	2	95877	José Manuel Barbado Pisco.
DAC SAC2 — Insc. Cadastro Subscrit.	5	68950	Euclides Vaz Meneses.
DBI — Secção Processamento Opera.	69	127485	Mário Rui David Lopes Costa.
DES RES 1 — Região Lisboa 1	599	152528	João Gabriel Aguiar Azevedo.
DGE SGE1 — Operações Região Sul	25	101567	Alberto Luís Sardinha Gomes José.
DPC RPC7 — Região da Guarda	73	441848	António Manuel Ascensão Saraiva.
DPL RPL3 — Região de Lisboa — Algés	170	89915	Maria José Soares Gabriel.
DPN RPN7 — Região do Porto — Interi.	614	88013	Vitorino Eduardo Pereira Sousa Pinto Oliveira.
DPS — BAC Habitação — Cacilhas	364	130257	Maria Nasalina Figueiredo Dias Barroca.
DPS — BAC Habitação — Elvas	181	49433	João Manuel Militão Lavadinho.
DPS — BAC Habitação Santarém	472	39896	Sabino Ferreira.
DPS NPS1 — Núcleo de Recursos Qual.	39	82570	João Luís Arantes Rodrigues Azevedo.
DPS RPS 1 — Região dos Açores — Ocide.	61	47724	José Lúcio Aguiar Sampaio.
DPS RPS 11 — Região do Sotavento	431	86010	Francisco Carlos Calado Martins.
DPS RPS12 — Região de Torres Novas	175	141291	Cristina Maria Jesus Alves Luís.
DPS RPS3 — Região de Almada	159	96563	Maria Alice Conceição Cunha Granado.
Elvas	462	87130	António Vasco Morais Gamelas.
Entroncamento	485	131156	Maria Manuela Galamba Vinagre Santos Gil.
Faculdade de Ciências e Tecnologia — FCT-MT CA	278	137579	Pedro Simão Braga Bilé.
Faro	453	99945	Fernanda Maria Tomé Soares Entrudo Uva Jacinto.
Feira	487	72214	Emílio Alberto Figueiredo Basto.
Figueira da Foz	458	126160	João Alberto Paulo Silva.
Freamunde	291	159629	Judite Alexandra Fernandes Lopes Santana.
Gabinete de Empresas de Portimão	287	434809	Hélder Jesus Conceição António.
Gândara dos Olivais	454	100390	José Alarico Marques Santos.
GIC AIC1 — AR Comunicação Instituc.	20	86419	Maria Adelaide Jesus Rodrigues Correia.
Golegã	346	143693	Maria Isabel Ferreira Santos.
GPS — Núcleo de Apoio	43	377139	António Moreira Pinto Carvalho.
Horta	71	88064	Heitor Humberto Silva.
Idanha-a-Nova	284	269638	António Manuel Amaro Candeias.
Lixa	463	281289	Marisa Pinto Miranda.
Loulé	281	81549	Manuel Fernandes Gaspar.
Lousada	619	105848	Luz Maria Sousa Paiva Marfins Reis.
Lumiar — Lisboa	35	812293	Ariana Miguel Verde Franco Silva.
Macedo de Cavaleiros	164	427399	Luís Adelino Batista.
Machado dos Santos — Parede	122	827940	Teresa Margarida Lagarto Amado Jorge.
Marco de Canaveses	68	59218	António Carlos Borges Cunha.
Marinha Grande	491	59188	Fernando Raul Quadros Rocha Ramos.
Melgaço	617	82163	José Manuel Alves Freitas.
Metro — Campo Grande — Lisboa	253	441287	Isabel Maria Duarte Soares Almeida.
Mirandela	478	124346	José Fernando Morais.
Monchique	48	143367	Maria João Duarte Rosa.

Colocação	Número da mesa	NEMP	Nome
Morais Soares — Lisboa	134	816000	João Paulo Silva Lopes.
Nazaré	288	97985	Maria João Antunes Ferreira.
Norton de Matos — Tomar	389	420433	Maria Luísa Lopes dos Santos Pinto.
Odivelas	131	89869	Ana Maria Pinho Faustino Dias.
Olaíás — Lisboa	141	154865	Rui Miguel Gomes Pereira.
Olhão	504	141658	Francisco José Lourenço Gonçalves.
Olivais — Lisboa	167	117757	José Carlos Ramos Frango Ferreira.
Oliveira do Bairro	344	100293	Carlos Alberto Ferreira Batista.
Paços de Ferreira	528	114065	Rosa Maria Magalhães Machado Monteiro.
Palácio da Justiça — Porto	501	105554	Higino Manuel Matos.
Paredes	407	92436	Henrique Sousa Pereira.
Penela	205	125899	António José Santos Antunes Alves.
Pombal	209	72516	Manuel Catrinacho Afonso.
Póvoa de Santo Adrião	36	828785	Paulo Alexandre Farinha Miranda.
Povoação	54	126748	Giselda Fátima Carreiro Medeiros Cardoso.
Rato — Lisboa	81	54631	Carlos Alberto Peixoto Pereira.
Reboleira	116	365149	Maria Teresa Caldas Caetano Salvado Gonçalves.
Resende	618	97284	Fernando José Castro Prata Dias Botelho.
São Mamede — Batalha	368	828679	Bruno Miguel Agrellos Correia.
Santa Comba Dão	342	93602	Luís António Leal Tavares.
Santarém	507	85685	Florival Manuel Pereira Lopes.
Santo António dos Cavaleiros	277	99872	António Manuel Miranda Duarte.
Santo Ovídeo	522	121835	Fernando Jorge Couto Leite Dias.
São João da Madeira	311	443921	António Filipe Godinho Santos.
São João do Estoril	30	444439	Carlota Sofia Ferreira P. Mendes Clara.
São Luís — Faro	537	146285	Eduardo Jorge Santos Pina.
São Pedro do Sul	49	53619	Rosária Madeira Garcia Martins Correia.
São Roque da Lameira	519	121487	Rui Amaro Sousa Silva Nobre.
São Vicente — Abrantes	547	91529	António Rafael Lobato Reis Silva.
Seixal	177	109290	António Manuel Silva Oliveira.
Soure	198	46086	Herculano Augusto Pereira Oliveira.
SSA — Arquivo e Microfilmagem	99	408891	José Jorge Barbosa Grosso Teixeira.
Tomar	298	117919	José Manuel Graça Martins.
Torres Novas	384	129054	Carlos Filipe Ferreira General.
Trancoso	259	106542	José Manuel André Palos.
Velas — São Jorge	72	124281	João Manuel Oliveira Melo.
Vila Flor	113	147469	João Paulo Fernandes Teixeira.
Vila Franca de Xira	120	129763	Vanda Maria Prudêncio Costa.
Vila Nova de Paiva	185	123331	César Augusto Ferreira Pedro.
Vila Praia da Vitória	60	108553	Dário Froes Ribeiro Almeida.
Vila Velha de Ródão	557	456470	Roberto Jesus Joaquim.
Vouzela	606	88489	Jorge Manuel Gomes Lopes.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, em 14 de Julho de 2005.

Comissão de Trabalhadores da Fundação de Dois Portos, S. A. — Eleição em 5 de Julho de 2005 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

- 1.º Fernando Feliz Gonçalves Soares, de 52 anos, carpinteiro de moldes, possuidor do bilhete de identidade n.º 2594480, emitido em 2 de Março de 1998, pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- 2.º Arlindo Manuel Rodrigues Vitorino, de 33 anos, fundidor-mecânico, possuidor do bilhete de identidade n.º 10727695, emitido em 16 de Junho de 2004, pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- 3.º João Alberto da Costa Cabaço, de 59 anos, chefe de equipa, possuidor do bilhete de identidade n.º 1163559, emitido em 10 de Dezembro de 1998, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

- 4.º Pedro Manuel Batista Campos, de 31 anos, controlador de qualidade, possuidor do bilhete de identidade n.º 10614090, emitido em 26 de Março de 2001, pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- 5.º Jacinto João Dias Lourenço Sousa, de 35 anos, macheiro-manual, possuidor do bilhete de identidade n.º 9584946, emitido em 10 de Novembro de 2003, pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- 6.º Salvador Carmo Miranda, de 49 anos, vazador, possuidor do bilhete de identidade n.º 5561748, emitido em 10 de Maio de 2000, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 15 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 351.º, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 110/2005, a fl. 91 do livro n.º 1.

Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Ind. Naval (CCCTIN) — Eleição realizada em 2 de Junho de 2005 para o mandato de Junho de 2005 a 2007

Nome	Número de bilhete de identidade	Nascimento	Função	Empresa
Efectivos:				
Filipe Manuel Rua	3321331	22-9-1955	Montador e. m. pesadas	LISNAVE.
Miguel Marques Moisés	4587390	5-11-1953	Preparador de trabalho	GESTNAVE.
Manuel José de Freitas Canilha	3848739	16-12-1958	Serralheiro civil	ENVC.
João Casqueiro Vieira	4829946	04.04.1952	Torneiro mecânico	Arsenal do Alfeite.
Suplentes:				
José António Soares Pereira	8491066	10-9-1968	Serralheiro mecânico	GESTNAVE.
Ricardo Jorge Monteiro Malveiro	9812473	30-1-1972	Soldador	LISNAVE.
António Fernandes Rodrigues	6451124	26-4-1959	Caldeireiro naval	Arsenal do Alfeite.
Bernardo Antero Nunes de Sousa	3836446	7-11-1955	Monitor	ENVC.
António Manuel Gomes de Carvalho	9000866	2-4-1970	Serralheiro mecânico	GESTNAVE.
Agostinho Machado Vieira	2737292	27-11-1951	Serralheiro mecânico	ENVC.
João Fernando Fernandes Lourenço	2176823	20-1-1951	Serralheiro civil	LISNAVE.

Registados em 20 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 351.º, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 111/2005, a fl. 91 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 11 de Julho de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicamos a VV.^a Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que o acto eleitoral para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizar-se-á no próximo dia 10 de Outubro de 2005 na empresa Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, S. A., com sede em Estarreja.»

Seguindo-se as assinaturas de 81 trabalhadores.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em 18 de Julho de 2005.

BAMISO — Produção e Serviços Energéticos, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa BAMISO — Produção e Serviços Energéticos, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 11 de Julho de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que o acto eleitoral para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizar-se-á no próximo dia 10 de Outubro de 2005 na empresa BAMISO — Produção e Serviços Energéticos, S. A., com sede em Estarreja.»

Seguindo-se as assinaturas de 10 trabalhadores.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em 15 de Julho de 2005.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

United Biscuits, Portugal, S. A. — Eleição de representantes

Eleição, em 8 de Julho de 2005, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 19 de Abril de 2005:

Membros efectivos:

Celeste Castanho Zuzarte.
Marcelo Campos Assis.
Maria Fernanda Soares.

Membros suplentes:

Maria Fernanda Pinto.
Wellington Antunes.
Anabela Vaz Rodrigues.

Registados em 18 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 16/2005, a fl. 3 do livro n.º 1.

Hospital de São Teotónio, S. A. — Viseu — Eleição de representantes

Eleição, em 3 de Junho de 2005, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2005:

Álvaro Agostinho Gomes dos Santos.
Anabela Oliveira de Andrade.
João Manuel Martins de Oliveira.
Leonel Lopes Bento Almeida.
Maria Luís Correia Gouveia Lacueva.
Olindo Gomes Amaral.

Registados em 20 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 17/2005, a fl. 3 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 12 de Julho de 2005)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150-023 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- Ação e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua da Murgueira, 60, Alfragide, 2610-124 Amadora — alvará n.º 471/2004.
- Accelerated Contact Consulting — Empresa de Trabalho Temporário, Urbanização da Várzea do Brejo, lote F, rés-do-chão, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 479/2005.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150-280 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Allbecon Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida do Engenheiro Duarte Pacheco, torre 1, 15.º, 1070-101 Lisboa — alvará n.º 481/2005.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.^{da}, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Cónego Tomás Póvoa, 3, 3.º, esquerdo, Tavadrede, 3082 Figueira da Foz — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antave RH Portugal — Recursos Humanos e de T. Temporário, S. A., Rua de Sousa Martins, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 411/2003.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2910 Setúbal — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ATLANCO — Selecção e Recrutamento de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670-529 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometra Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bordão — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almada Negreiros, 39, rés-do-chão, direito,

- Tapada das Mercês, 2725 Mem Martins — alvará n.º 262/2004.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 3.º, 1050-140 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445-245 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 4.º, Parque das Nações, 1990-083 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5718, 1.º, direito, tra-seiras, 4465-093 São Mamede de Infesta — alvará n.º 470/2004.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial da Moita, Rua dos Tanoeiros, lote 43, Arro-teias, Alhos Vedros, 2860 Moita — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CIUMAC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pau Queimado, Afonsoeiro, 2870 Montijo — alvará n.º 463/2004.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Cascais Office, rés-do-chão, sala F, Rotunda das Palmeiras, 2645-091 Alcabideche — alvará n.º 25/91.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Espo-sende — alvará n.º 145/94.
- CONSULTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Elías Garcia, lote 19, loja B, 2745-074 Queluz — alvará n.º 480/2005.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TIR, gabinete 77, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- DELTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Paiva de Andrada, 7, 2.º, 2560-357 Torres Vedras, 2560 Torres Vedras — alvará n.º 483/2005.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Armador, lote 750, 2.º, direito, Zona M de Chelas, 1900-864 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Torta, Vila Marim, 5040-484 Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elías Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Vale, bloco 5, rés-do-chão, direito, 3610 Tarouca — alvará n.º 447/2004.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.^a, L.^{da}, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.^{da}, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quintas das Rebelas, Rua A, fracção C, 3.º D, Santo André, 2830-222 Barreiro — alvará n.º 458/2004.
- EUROAGORA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Calçada do Tojal, 115, 5.º, esquerdo, frente, 1500 Lisboa — alvará n.º 472/2004.

- EUROCLOK — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490-510 Ourém — alvará n.º 465/2004.
- EUVEO — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 22/90.
- EUVUEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Antero de Quental, 5-B, sala 17, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- Fialho e Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, escritório 8, 2805-084 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Foz Cávado — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Henrique Medina, Marinhas, 4740 Esposende — alvará n.º 420/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Martins Sarmiento, 42, direito, Penha de França, 1170 Lisboa — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. António Joaquim Granjo, 23, 2900-232 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- FULLCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Açúcar, 86-A, 1950-010 Lisboa — alvará n.º 469/2004.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.^{da}, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800-167 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- GRAFTON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Liberdade, 245, 2.º, B, 1250-143 Lisboa — alvará n.º 474/2005.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Artilharia 1, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/91.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- HORA CEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- I. R. S. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa — alvará n.º 425/2003.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Castilho, 71, 2.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar da Torna, Dalvaes, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.

- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Jones, Pereira & Nunes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, 1.º, sala C, 2600-192 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Nacional n.º 109, Arrotinha, apartado 15, 3860-210 Estarreja — alvará n.º 475/2005.
- LABORSET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada de Algodeia, 21-B, 2900-209 Setúbal alvará n.º 482/2005.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Louriçal, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- LUSOCEDA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém — alvará n.º 422/2003.
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Henrique Bravo, 6708, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 423/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2686 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Andrade, 51, 1.º, esquerdo, 1170-013 Lisboa — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- MARROD — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Lugar de Ferrais, 95, Mazarefes, 4935-433 Viana do Castelo — alvará n.º 466/2004.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Urbanização da Quinta Nova, lote B-9, loja 1, 2580 Carregado — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Remolares, 35, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1064-079 Lisboa alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/2003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- MULTICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio dos Bancelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000-084 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.

- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Liberdade, 129, 5.º, A, 1250-140 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600-548 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775-226 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-070 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Carlos Pereira, 4, cave, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Damião de Góis, 14, 2584-908 Carregado — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- Pro-Impact — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da} (2.º proc.), Avenida do Engenheiro Pinheiro Braga, 18, loja 12-B, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 476/2005.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Professor Fernando da Fonseca, 12-A, loja 2, 1600-618 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1800 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio dos Bancelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2615-080 Alverca — alvará n.º 104/93.
- RECSSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.^{da}, Paião, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francisco Alexandre Ferreira, 96-G, 4400-469 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 249/99.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Berna, 42, 1.º, direito, 1050-042 Lisboa — alvará n.º 464/2004.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.^{da}, Campo Pequeno, 48, 1.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.

- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Estação, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICEDDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. E. T. Temp., L.^{da}, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCEDDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.^{da}, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Cruzamento da Estrada de Bucelas, lote 30, Edifício Vendespacos, 2669-908 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, traseiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Joaquim António de Aguiar, 66, 2.º, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- Synergie — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de 15 de Novembro, 113, 4100-421 Porto — alvará n.º 265/99.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo & Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Adelino Palma Carlos, lote 19, 2, Quinta do Gato Bravo, 2810-352 Feijó — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pé de Mouro, 1, Capa Rota, 2710-144 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955-010 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.
- TISTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{aa}, Rua de Luís de Camões, 128-B, 1300-363 Lisboa — alvará n.º 477/2005.
- TOMICEDDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial do Soutelo, 20, 2845-176 Foros da Amora — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Estação, apartado 201, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- TURAIMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta de Santo António da Serra, lote 46, loja C, 2685-390 Prior Velho, Sacavém — alvará n.º 374/2002.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Carlos de Melo, 154, loja 3, 2810-239 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.

- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Prof. Aníbal Cavaco Silva, bloco B-3, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VARMOLDA — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua do Professor Fernando Fonseca, lote B-3, 4, 1600 Lisboa — alvará n.º 478/2005.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 426/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes alvará n.º 253/99.

