

Boletim do Trabalho e Emprego

6

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%)
€ 16,80

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 6	P. 469-628	15-FEVEREIRO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	473
Organizações do trabalho	593
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- | | Pág. |
|--|------|
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao 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 e do CCT entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICCOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro | 473 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta, apoio e manutenção) | 475 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Sul) | 476 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao 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) | 477 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — distritos de Braga, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo) | 478 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros | 479 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros | 480 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações aos CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura) | 482 |
| — Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores, à excepção da Assoc. Comercial de Espinho, e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) | 483 |

— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares	485
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	486

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras e texto consolidado	488
— CCT entre a ANO — Assoc. Nacional de Terapeutas Manipulativos e o SIMAC — Sind. Nacional dos Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Alteração salarial e outras e texto consolidado	536
— CCT entre a ANASE — Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras	546
— AE entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Revisão global	548
— AE entre a Navegação Aérea de Portugal — NAV Portugal, E. P. E., e o SITECSA — Sind. dos Técnicos de Segurança Aérea e outros (técnicos de telecomunicações aeronáuticas) — Revisão global	564
— AE entre António M. R. Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L. ^{da} , e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial	591
— AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L. ^{da} , e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial	592

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. Independente dos Ferroviários e Afins — SIFA — Alteração	593
— Sind. dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos — Alteração	594

II — Corpos gerentes:

— SINACEL — Sind. Nacional da Administração Pública, Central, Regional e Local	608
— Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas — STAD	608
— Sind. Independente dos Ferroviários e Afins — SIFA	609

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— ANEPE — Assoc. Nacional de Empresas de Produtos Explosivos — Constituição	610
---	-----

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— HR Centro — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro	614
— APSEI — Assoc. Portuguesa de Segurança Electrónica e de Protecção Incêndio	615

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Budelpack Alverca Industrial, Produtos de Higiene e Limpeza, L. ^{da}	615
---	-----

II — Identificação:

— Sociedade Portuguesa CAVAN, S. A.	625
— Comissão Coordenadora das CT das Empresas do Sector Bancário	626
— Budelpack Alverca Industrial, Produtos de Higiene e Limpeza, L. ^{da}	626

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

I — Convocatórias:

— FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A.	626
— GDL — Soc. Dist. Gás Natural Lisboa, S. A.	627
— Corticeira Amorim — Indústria, S. A.	627
— Amorim Industrial Solutions — Indústria de Cortiça e Borracha II, S. A.	627

II — Eleição de representantes:

— IOLA — Indústria de Óptica, S. A.	628
— Qey Plastics Portugal, S. A.	628
— Budelpack — Alverca Industrial, Produtos de Higiene e Limpeza, L. ^{da}	628
— Bitzer (Portugal), Compressores para Frio, S. A.	628



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao 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 e do CCT entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICCOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra e do contrato colectivo de trabalho entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho,

através de portaria cujos 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.

Lisboa, 3 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra e o contrato colectivo de trabalho entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções 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 das categorias profissionais nelas previstas.

As referidas convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais dos instrumentos de regulamentação colectiva publicados nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e dos praticantes, são cerca 38 660, dos quais 12 840 (33,21%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 2638 (6,82%) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,7%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que são as empresas do escalão de até 10 trabalhadores e de 21 a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

As convenções actualizam também outras prestações de natureza pecuniária, com acréscimos que variam consoante a convenção e o subsector em que se aplicam. Assim, o abono para falhas é actualizado em entre 2,9% e 9,5%, o subsídio de almoço é actualizado em entre 4% e 13,5% e o pagamento de refeições a motoristas e ajudantes entre 2,4% e 12,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições para alguns grupos de trabalhadores são inferiores à retribuição mínima mensal garantida prevista no Decreto-Lei n.º 242/2004, de 31 de Dezembro. 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 retribuições previstas nas convenções, inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas serão objecto de extensão para abranger as situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Atendendo a que uma das convenções objecto desta extensão regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas às Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão das convenções 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.

Assim, verificando-se as 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 das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra e do CCT entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra e do contrato colectivo de trabalho entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho 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 das indústrias da fileira da madeira, nomeadamente nos sectores de corte, abate e serração de madeiras, painéis de madeira, carpintaria e outros produtos de madeira, mobiliário e importação e exportação de madeiras, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas serão objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as disposições que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta, apoio e manutenção).

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta, apoio e manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 3 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta, apoio e manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, abrange as relações de trabalho entre os empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão do contrato colectivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

O referido contrato colectivo actualiza as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção são 862, dos quais 339 (39%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 201 (23%) auferem retribuições em mais de 7,2% inferiores às fixadas pela convenção.

Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, são as empresas do escalão de até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às tabelas salariais da convenção.

As retribuições dos níveis XIV a XVI da tabela salarial do anexo III são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ter 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 apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Por outro lado, a convenção actualiza outras prestações pecuniárias, concretamente o abono para falhas e o subsídio de alimentação, com um acréscimo, respectivamente, de 8% e de 45,8%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

A presente extensão, tal como as anteriores, exclui do seu âmbito o fabrico industrial de bolachas em virtude de esta actividade ser regulada por outras convenções.

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.

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 dos mesmos sectores.

Assim, verificando-se as 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 das alterações à convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta, apoio e manutenção).

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 ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta, apoio e manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de pasteleria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições mínimas dos níveis XIV a XVI da tabela salarial do anexo III apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Sul).

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Sul), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, na parte em vigor e das suas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 3 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do

Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Sul), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, na parte em vigor e das suas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre e nos concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines, do distrito de Setúbal, se dediquem à mesma actividade.

A convenção de 2004 é uma revisão global, enquanto as alterações de 2005 actualizam a tabela salarial e várias prestações pecuniárias.

Não é possível efectuar o estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial com base nas retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção apuradas pelos quadros de pessoal de 2002, já que em 2004 o CCT procedeu à reestruturação do enquadramento profissional nos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2002, na área da convenção, a actividade é prosseguida por cerca de 1763 trabalhadores.

As retribuições dos níveis V a VII da tabela salarial de 2005 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 apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As alterações à convenção actualizam outras prestações pecuniárias, concretamente prémio de venda e subsídio de refeição, com um acréscimo, respectivamente, de 15,9% e 2,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Os concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines são igualmente abrangidos por outro contrato colectivo, com o mesmo âmbito sectorial e profissional, celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e as mesmas associações sindicais. Sendo provável que a extensão desse contrato colectivo abranja os empregadores dos referidos concelhos sem filiação associativa, a fim de evitar situações de concorrência de regulamentação colectiva, nesses concelhos, a presente extensão só se aplicará a empregadores filiados na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve.

A extensão das alterações à 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 dos mesmos sectores.

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 das alterações à convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Sul).

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 contrato colectivo de trabalho entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Sul), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004, na parte em vigor e das suas alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, são estendidas, nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre e nos concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines, do distrito de Setúbal:

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

2 — Nos concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines, a extensão só será aplicável às relações de trabalho entre empregadores filiados na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições dos níveis v a vii da tabela salarial da convenção de 2005 apenas serão objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao 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).

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 ao contrato colectivo de trabalho entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 11 de Janeiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre, se dediquem à mesma actividade.

As alterações actualizam 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 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Cotejando as retribuições efectivas actualizadas com a tabela salarial, constata-se que do total estimado de 49 trabalhadores a tempo completo abrangidos pela convenção 12 auferem retribuições inferiores às convencionais, correspondendo a 24,5% do total dos trabalhadores do sector. Destes, 10,2% auferem retribuições até 2,6% inferiores às fixadas pela convenção, e para 8,16% aquela diferença situa-se entre 2,6% e 4,6%.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, constatou-se que são as empresas do escalão de entre 21 e 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

As retribuições fixadas para os níveis VI a X da tabela salarial 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 apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Por outro lado, a convenção actualiza outras prestações pecuniárias, concretamente subsídio de refeição, abono para falhas e diuturnidades, com um acréscimo que varia entre 2,5% e 5,3%, não se dispondo de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A extensão das alterações à 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 dos mesmos sectores.

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 das alterações à convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul).

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 das alterações ao CCT entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — Sul), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, são estendidas, nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre:

- a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade da indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade da indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições dos níveis VI a X da tabela salarial da convenção apenas serão objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima men-

sal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — distritos de Braga, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo).

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — distritos de Braga, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 11 de Janeiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos de Braga, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, se dediquem à mesma actividade.

O CCT 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 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Cotejando as retribuições efectivas actualizadas com a tabela salarial, constata-se que do total estimado de 187 trabalhadores a tempo completo abrangidos pela convenção 24 auferem retribuições entre 2,5% e 6,5% inferiores às convencionais, correspondendo a 12,8% do total dos trabalhadores do sector.

Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, verifica-se que são as empresas dos escalões de entre 21 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção.

As retribuições dos níveis VII a X da tabela salarial 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 apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As alterações à convenção actualizam outras prestações pecuniárias, concretamente abono para falhas, subsídio de refeição e diuturnidades, com um acréscimo que varia entre 2,9% e 3,4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

O distrito de Leiria (excepto os concelhos de Alcoaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e o concelho de Ourém (distrito de Santarém) encontram-se igualmente abrangidos pelos CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e, respectivamente, a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito, como habitualmente, as relações de trabalho entre empresas filiadas naquela associação patronal e trabalhadores ao seu serviço.

Por outro lado, desde 2004 que as alterações a esta convenção passaram a aplicar-se também nos distritos de Braga, do Porto e de Viana do Castelo, os quais se encontram já abrangidos pelo CCT com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrado entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, e respectivas extensões. Por esta razão, a presente extensão, naqueles distritos, apenas será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na associação patronal outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço.

A extensão das alterações à 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 dos mesmos sectores.

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 das alterações à convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — distritos de Braga, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo).

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 das alterações ao CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, são estendidas:

- a) Nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal, às relações de trabalho entre empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Nos distritos de Braga, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A portaria a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições dos níveis VII a X da tabela salarial da convenção apenas serão objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 3 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosigam a actividade abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas.

As referidas alterações actualizam 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 nos anos 2003 e 2004.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e de praticantes, são cerca de 758, dos quais 202 (26,65%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 116 (15,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9%. Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as empresas do escalão de até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores à da convenção.

Por outro lado, assinala-se que foram actualizados o abono diário para trabalho fora do local habitual com acréscimos entre 4,4% e 6,4% e o subsídio de alimentação com um acréscimo de 14,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo a que as referidas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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.

A extensão das alterações à 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.

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 das alterações à convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Ao abrigo do artigo 575.º, n.ºs 1 e 3, 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 ao CCT entre a Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio por grosso e armazenistas de artigos de papel e papelaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 ao contrato colectivo de trabalho entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 3 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de fabricação e montagem de anúncios luminosos e trabalhadores no seu âmbito, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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 das categorias profissionais nele previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e de praticantes, são cerca de 693, dos quais 251 (36,22%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 185 (26,70%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,7%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, é nas empresas com até 20 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

Por outro lado, as alterações à convenção actualizam o subsídio de refeição (6,7%) e as ajudas de custo nas deslocações no continente (6,3%) e fora do continente (5,9%), bem como os respectivos seguros contra riscos de acidentes pessoais em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente (5,9%). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensão anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, ao abrigo do artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, seja inferior àquelas.

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.

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

A extensão 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.

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 das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros.

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 das alterações ao CCT entre a AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de fabricação e montagem de anúncios luminosos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações aos CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura).

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 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 aos contratos colectivos de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 3 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — As alterações aos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações às empresas não filiadas na associação outorgante e que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade.

2 — As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e de praticantes, são cerca de

2752, dos quais 661 (24,02 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 410 (14,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector, constatou-se que são as dos escalões de dimensão igual ou inferior a 20 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

3 — Por outro lado, as convenções actualizam as ajudas de custo, as diuturnidades e o abono para falhas em 4,5 % e o subsídio de refeição em 7,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações.

Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

4 — As retribuições dos grupos 11 e 12 das tabelas salariais das convenções são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor, prevista no artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 238/2005, de 30 de Dezembro. 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 da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

5 — As convenções têm área nacional. Contudo, face à existência de regulamentação colectiva própria celebrada por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, também com área nacional, a extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrangerá as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura, apenas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

6 — Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

7 — Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

8 — A extensão das alterações às convenções 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.

9 — 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 aos CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura).

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 das alterações aos CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2005, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura, nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que, no território do continente, exerçam a actividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições dos grupos 11 e 12 das tabelas salariais das convenções apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações aos CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores, à excepção da Assoc. Comercial de Espinho, e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes).

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho e 114.º e 116.º do Código do Pro-

cedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações aos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial de Aveiro e outras (comércio de carnes) e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores, à excepção da Associação Comercial de Espinho, e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13 e 24, de 8 de Abril e de 29 de Junho de 2005, respectivamente, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 3 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — As alterações aos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial de Aveiro e outras (comércio de carnes) e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores, à excepção da Associação Comercial de Espinho, e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13 e 24, de 8 de Abril e de 29 de Junho de 2005, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas 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 das categorias profissionais nelas previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As referidas alterações actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e dos praticantes, são cerca de 168, dos quais 117 (69,6%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 69 (41,1%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,5%. Considerando a dimensão das empresas do sector, são as empresas do escalão de até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As alterações subscritas pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços actualizam outras prestações pecuniárias, como o subsídio de chefia mensal e de primeiro-oficial e as prestações em espécie,

ambas com acréscimos de 3,7%, e ainda o abono por falhas com acréscimo de 3,4%. Embora não se disponha de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações, à semelhança de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, ao abrigo do artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, seja inferior àquelas.

3 — A convenção celebrada pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços abrange tanto o comércio grossista como o comércio retalhista de carnes, enquanto a celebrada pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal abrange apenas o comércio retalhista de carnes.

Por outro lado, a Associação Comercial de Espinho representa apenas entidades empregadoras que se dediquem ao comércio retalhista.

No entanto, a presente extensão aplicará as alterações às convenções tanto a esta actividade como ao comércio grossista de carnes, de acordo com o âmbito sectorial das convenções e com os poderes de representação das associações de empregadores outorgantes.

Tem-se, ainda, em consideração que no concelho de Santa Maria da Feira a actividade de comércio de carnes é representada não só pela Associação Comercial de Espinho como também pela Associação Empresarial de Santa Maria da Feira, que outorga outra convenção para a mesma actividade. No referido concelho, a extensão só se aplicará aos empregadores filiados na Associação Comercial de Espinho; entretanto, nesse concelho, os empregadores sem filiação associativa serão abrangidos pela extensão do contrato colectivo celebrado pela Associação Empresarial de Santa Maria da Feira.

4 — As extensões anteriores destas convenções não abrangeram as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Com efeito, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações às convenções não abrangerão as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

5 — A extensão das alterações das convenções 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.

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 das alterações das convenções em causa.

7 — Considerando que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores, à excepção da Associação Comercial de Espinho, e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes).

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 das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial de Aveiro e outras (comércio de carnes) e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores, à excepção da Associação Comercial de Espinho, e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13 e 24, de 8 de Abril e de 29 de Junho de 2005, respectivamente, são estendidas, nos concelhos do distrito de Aveiro abrangidos pelas mesmas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes, à excepção dos existentes no concelho de Santa Maria da Feira, que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar pertencentes a empresa ou grupo que tenha, ao nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, 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 ao referido projecto.

Lisboa, 3 de Fevereiro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade

de retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações que as outorgaram.

O sindicato e várias das associações de empregadores outorgantes requereram a extensão do CCT a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade na área da sua aplicação.

O CCT 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 nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 522, dos quais 443 (84,9%), auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 313 (60%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,2%.

Considerando a dimensão das empresas do sector, é nas empresas até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

Por outro lado, a convenção actualiza o subsídio de chefia (1,1%), o abono para falhas (2,9%) e o subsídio de carne (1,1%). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensão anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do praticante com menos de 17 anos prevista na tabela salarial da convenção é inferior 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.

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

No concelho de Santa Maria da Feira, a actividade de comércio retalhista de carnes é abrangida pelo CCT objecto da presente extensão, celebrado pela Associação Empresarial de Santa Maria da Feira, e pelo CCT celebrado pela Associação Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços, em virtude de o referido concelho estar incluído na área de representação da Associação Comercial de Espinho, que subscreve o segundo contrato colectivo. Atendendo à representatividade da Associação Empresarial de Santa Maria da Feira e à circunstância de as retribuições mínimas do primeiro contrato colectivo serem mais elevadas que as do segundo, a presente extensão abrange os empregadores sem filiação associativa do concelho de Santa Maria da Feira. Ao mesmo tempo, a extensão do CCT celebrado pela Associação Comercial de Aveiro aplicar-se-á, no referido concelho, a empregadores filiados na Associação Comercial de Espinho.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de

dimensão relevante, não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas portarias de extensão, situação que se mantém.

Com efeito, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão do CCT não abrangerá as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

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

A extensão tem, 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.

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares.

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 ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, são estendidas nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança, nos concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Bastos, Murça, Ribeira da Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real, e no concelho de Santa Maria da Feira, do distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outor-

gantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às empresas filiadas na Associação Comercial de Espinho, do concelho de Santa Maria da Feira.

3 — A retribuição do praticante com menos de 17 anos prevista na tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão na situação em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida, resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

4 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

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

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

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 dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32 e 34, de 29 de Agosto e de 15 de Setembro de 2005, respectivamente, 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.

Lisboa, 31 de Janeiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32 e 34, de 29 de Agosto e de 15 de Setembro de 2005, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções 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 das categorias profissionais nelas previstas.

As referidas alterações actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais dos instrumentos de regulamentação colectiva publicados nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 1234, dos quais 806 (65,3%) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que as retribuições de 598 trabalhadores (48,5%) são inferiores às convencionais em mais de 6,7%. É nas empresas até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às das convenções.

As convenções actualizam também outras prestações de natureza pecuniária, nomeadamente o valor de subsídio de alimentação e as diuturnidades, cujos acréscimos são de 3,5% e de 3%, respectivamente. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Porém, atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos grupos XI e XII da tabela salarial do CCT celebrado pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. 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 retribuições previstas nas convenções inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas serão objecto de extensão para abranger as situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Atendendo a que o CCT celebrado pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

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

A extensão das alterações das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, de promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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 das alterações das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

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 das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32 e 34, de 29 de Agosto e de 15 de Setembro de 2005, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade regulada pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas serão objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima

mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as disposições que sejam contrárias a normas legais imperativas.

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 ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 —

2 —

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e o seu período de vigência é de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusula com expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2 — A tabela salarial constante dos anexos III e IV e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos:

Tabela A — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005;

Tabela B — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

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

5 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data de recepção daquela.

6 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias imediatos a contar do prazo fixado no n.º 3.

8 — No caso de não haver denúncia, a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

9 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

10 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o texto em vigor.

CAPÍTULO II

Admissão, quadros, acessos e carreiras

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 15.^a

Local de trabalho

.....

Cláusula 16.^a

Transferências de local de trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 17.^a

Deslocações

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- 2 —
- a) Transporte, se este não for fornecido pela entidade patronal, até ao máximo de € 0,26/quilómetro;
- b) Alimentação, até aos seguintes valores:
A partir de 1 de Janeiro de 2006:
Pequeno-almoço — € 2,80;
Almoço ou jantar — € 8,70;
Ceia — € 5;
- c) Alojamento pago contra factura.
- 3 — Nas grandes deslocações, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e alimentação e seguro de vida.

CAPÍTULO V

Duração e prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO VI

Contratos de trabalho a termo

.....

SECÇÃO I

Normas gerais

.....

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

.....

SECÇÃO III

Contrato de trabalho sem termo

.....

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incerto

.....

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 38.^a

Conceito da retribuição do trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- a)
- b)
- c)
- 6 —
- a)
- b)
- c)

Cláusula 39.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

- 1 —
- 2 —

Cláusula 40.^a

Retribuição certa e retribuição variável

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 41.^a

Salário igual para trabalho igual

.....

Cláusula 42.^a

Forma de pagamento

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 43.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

.....

Cláusula 44.^a

Retribuição em caso de substituição de trabalhador

- 1 —
- 2 —

Cláusula 45.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- 3 —

Cláusula 46.^a

Subsídio de Natal

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 47.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos por este CCT com categoria sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade na mesma categoria, no máximo de cinco diuturnidades, no valor de:

A partir de 1 de Janeiro de 2006 — € 16,30 mensais cada uma.

Cláusula 48.^a

Subsídio de alimentação

Nas empresas que não sirvam refeições será atribuído aos seus trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de:

A partir de 1 de Janeiro de 2006 — € 5 por cada dia de trabalho efectivo prestado.

Cláusula 49.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 3 % da remuneração de base do primeiro escriturário.

Cláusula 50.^a

Remuneração do trabalho suplementar

- 1 —
- a)
- b)
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 51.^a

Retribuição do trabalho nocturno

.....

Cláusula 52.^a

Retribuição do trabalho por turnos

- 1 —
- 2 —

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 53.^a

Descanso semanal e descanso semanal complementar

- 1 —
- 2 —

Cláusula 54.^a

Feridos

- 1 — São feriados obrigatórios:
1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;

25 de Abril;
1 de Maio;
Dia do Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

3 — Poderão ainda ser observados como feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 55.^a

Direito a férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 56.^a

Aquisição do direito a férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 57.^a

Duração do período de férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)
- c)
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —

Cláusula 58.^a

Subsídio de férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Cláusula 59.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 60.^a

Retribuição durante as férias

.....

Cláusula 61.^a

Cumulação de férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)
- 4 —

Cláusula 62.^a

Marcação do período de férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —

Cláusula 63.^a

Alteração da marcação do período de férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 64.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 65.^a

Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 66.^a

Doença no período de férias

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 67.^a

Férias e serviço militar

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 68.^a

Violação do direito de férias

-

Cláusula 69.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

- 1 —
- 2 —

Cláusula 70.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

-

Cláusula 71.^a

Licença sem retribuição

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 72.^a

Definição de falta

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 73.^a

Tipos de falta

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento	As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento.	Mediante apresentação da certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do companheiro(a) cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, padrapos, sogros, noras e genros).	Até cinco dias seguidos contados imediatamente após o óbito, incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante a apresentação da certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoa sem parentesco

Motivo	Tempo de falta	Justificação
		com o trabalhador mas que com ele convivia em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e de habitação com o trabalhador . . .	Até dois dias consecutivos contados imediatamente após o óbito, incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3 quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável para a realização do funeral.	
5 — Nascimento de filhos	Cinco dias úteis seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.	Mediante apresentação da certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
6 — Prática de actos necessários e inadiáveis: a) No exercício de funções sindicais	Até quatro dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais. Até cinco horas mensais, os delegados sindicais, ou até oito horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindicatos.	Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pela direcção do sindicato ou pelos delegados sindicais nos termos e nos prazos legais.
b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade de membro dos seguintes órgãos sócio-profissionais: Comissão de trabalhadores Subcomissão de trabalhadores Comissão coordenadora	Quarenta horas semanais Oito horas semanais Cinquenta horas mensais	Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.
7 — Reuniões de trabalho: a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores. b) Reuniões convocadas pela comissão intersindical ou sindicatos.	Até quinze horas por ano.	Mediante comunicação antecipada das respectivas comissões ou sindicatos.
8 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Até ao limite de tempo necessário (no máximo de um dia além das provas que for julgado imprescindível).	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
9 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente: a) Doença ou acidente de trabalho; b) Consultas médicas, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa;	O que for considerado indispensável	Apresentação da baixa dos serviços médico-sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela obrigatoriamente a data do acto e a do período de tempo de presença do trabalhador. O talão da consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados dentro do horário de trabalho, a consulta ou outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo de falta nas condições exigidas.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
c) Cumprimento de obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios);	O que for considerado indispensável	Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal de onde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou.
d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;	O indispensável	Salvo nos casos excepcionais, em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador a membro do seu agregado familiar, a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.
e) Motivos de força maior de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.		Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público através dos órgãos de comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva de comparência do trabalhador na empresa. Sendo possível, o trabalhador deverá participar o impedimento, por telefone, no próprio dia.
10 — Deslocação à escola dos filhos ou educandos	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respectiva situação educativa.	Comprovação por documento passado e autenticado pela respectiva escola.
11 — Candidatos a eleições para cargos públicos	Durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.	Comprovação por documento passado e autenticado pela entidade legal.
12 — Doação gratuita de sangue	Até um dia	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederem à recolha de sangue.
13 — Outros motivos prévia ou posteriormente aceites pela empresa para a justificação da falta.		
14 — As que por lei forem como tal qualificadas.		

Cláusula 74.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 75.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- c)

- d)
- e)

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas injustificadas

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1 —
- 2 —

Cláusula 78.^a

Impedimento prolongado

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 79.^a

Regresso do trabalhador impedido

.....

CAPÍTULO IX

Disciplina

.....

CAPÍTULO X

Livre exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 87.^a

Ação sindical na empresa

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)

Cláusula 88.^a

Reuniões no local de trabalho fora do horário

.....

Cláusula 89.^a

Reuniões no local de trabalho dentro do horário

- 1 —
- 2 —

Cláusula 90.^a

Convocatória das reuniões

- 1 —
- 2 —

Cláusula 91.^a

Delegado sindical e comissão sindical

- 1 —
- 2 —

Cláusula 92.^a

Direito a instalações

- 1 —
- 2 —

Cláusula 93.^a

Direito de afixação e informação sindical

.....

Cláusula 94.^a

Direito e garantias dos delegados e dirigentes sindicais

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 95.^a

Crédito de tempo dos delegados e dirigentes sindicais

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 96.^a

Delegados sindicais beneficiários do crédito de tempo

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

2 —

Cláusula 97.^a

Comunicação à entidade patronal sobre a eleição e destituição dos delegados sindicais

- 1 —
- 2 —

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Higiene, segurança e saúde no local de trabalho

.....

CAPÍTULO XIII

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 121.^a

Trabalho de menores

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 122.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d)

CAPÍTULO XIV

Resolução de conflitos

Cláusula 123.^a

Comissão de resolução de conflitos

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —

Cláusula 124.^a

Procedimento de resoluções de conflitos

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 125.^a

Procedimento pluriconvencionais

.....

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 126.^a

Comissão paritária

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 127.^a

Princípio geral

As associações de beneficiários asseguram aos seus trabalhadores, seus representantes e ao sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, das Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 27 de Julho, e legislação complementar.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 127.^a

Condições de trabalho para o sector de viveiristas

Durante a vigência do presente CCT continuam a ser aplicados ao subsector dos viveiristas os CCT para o sector da agricultura outorgados pelo SETAA.

Cláusula 128.^a

Manutenção das regalias adquiridas

- 1 —
- 2 —

Cláusula 129.^a

Declaração de maior favorabilidade

.....

ANEXO I

Carreiras, acessos e enquadramentos

.....

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas
(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais	
		2005	2006
1	Director Técnico licenciado ou bacharel do grau IV	1 467,50	1 504,50
2	Técnico agro-florestal do grau IV Técnico licenciado ou bacharel do grau III	1 156,50	1 185,50
3	Chefe de serviços Técnico licenciado ou bacharel do grau II	1 089	1 117
4	Encarregado geral Operador de informática Secretário(a) de direcção Técnico agro-florestal do grau III Técnico licenciado do grau I	880	902
5	Encarregado de 1. ^a Técnico agro-florestal do grau II ... Técnico bacharel do grau I	775	795
6	Caixa Encarregado de 2. ^a Mecânico qualificado Operador de máquinas especiais ... Primeiro-escriturário Técnico agro-florestal de grau I	651,50	668,50
7	Encarregado de 3. ^a Oficial electricista de 1. ^a Oficial metalúrgico de 1. ^a Mecânico desempanador Segundo-escriturário	619	635
8	Ajudante de operador de máquinas especiais Motorista de pesados acima de 19 t Oficial de construção civil de 1. ^a ... Oficial electricista de 2. ^a	569	584

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Remunerações mínimas mensais	
		2005	2006
	Oficial metalúrgico de 2. ^a Operador de máquinas pesadas ou industriais Terceiro-escriturário		
9	Capataz de 1. ^a Motorista de pesados até 19 t Motosserrista Oficial de construção civil de 2. ^a ... Pré-oficial electricista	544,50	558,50
10	Auxiliar administrativo Enxertador Podador Tractorista Tirador de cortiça amadia ou empilhador Trabalhador agrícola especializado	510,50	523
11	Ajudante de mecânico Ajudante de operador de máquinas pesadas ou industriais Capataz de 2. ^a Carpinteiro Emetrador ou ajuntador Empador ou armador de vinhas ... Espalhador de química Estagiário do 2. ^o ano (escritório) ... Gadanhador Limpador de árvores ou esgalhador Motorista de ligeiros Porta-miras Tirador de cortiça falca Trabalhador de descasque de madeiras Pintor	477	489
12	Ajudante de construção civil Ajudante de electricista Ajudante de motorista Estagiário do 1. ^o ano (escritório) Ferramenteiro Trabalhador agrícola	417	428
13	Aprendizes	383	393

ANEXO IV

Remunerações diárias — trabalho sazonal

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Tabela diária	Proporcional de férias	Proporcional de sub. de férias	Proporcional de sub. de Natal	Total a receber por dia
Ano 2005						
6	Operador de máquinas especiais	37,25	4,35	4,35	4,35	50,30
8	Operador de máquinas pesadas/industriais Oficial de construção civil de 1. ^a	34,70	4,10	4,10	4,10	47
9	Motosserrista Oficial de construção civil de 2. ^a	32,15	3,85	3,85	3,85	43,70
10	Enxertador Podador Tirador de cortiça amadia Trabalhador agrícola especializado Tractorista	29,60	3,60	3,60	3,60	40,70

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Tabela diária	Proporcional de férias	Proporcional de sub. de férias	Proporcional de sub. de Natal	Total a receber por dia
11	Carpinteiro Esmaltador ou ajuntador Empador ou armador de vinha Espalhador de química Limpador de árvores ou esgalhador Tirador de cortiça falca Trabalhador de descasque de madeiras Pintor	27,05	3,35	3,35	3,35	37,10
12	Ajudante de construção civil Ferramenteiro Trabalhador agrícola	24,50	3,10	3,10	3,10	33,80
Ano 2006						
6	Operador de máquinas especiais	38,20	4,50	4,50	4,50	51,70
8	Operador de máquinas pesadas/industriais Oficial de construção civil de 1. ^a	35,60	4,25	4,25	4,25	48,35
9	Motosserrista Oficial de construção civil de 2. ^a	33	3,95	3,95	3,95	44,85
10	Enxertador Podador Tirador de cortiça amadia Trabalhador agrícola especializado Tractorista	30,35	3,70	3,70	3,70	41,45
11	Carpinteiro Esmaltador ou ajuntador Empador ou armador de vinha Espalhador de química Limpador de árvores ou esgalhador Tirador de cortiça falca Trabalhador de descasque de madeiras Pintor	27,75	3,45	3,45	3,45	38,10
12	Ajudante de construção civil Ferramenteiro Trabalhador agrícola	25,15	3,20	3,20	3,20	34,75

Lisboa, 18 de Janeiro de 2006.

Pela ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente:

Joaquim Malafaia, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.**Texto consolidado**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisãoCláusula 1.^a**Área e âmbito**

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

agrícolas e do ambiente, que agrupam, nomeadamente, o CAE 01410 — actividades dos serviços relacionados com a agricultura, o CAE 02011 — silvicultura, o CAE 02012 exploração florestal, o CAE 02020 — actividades dos serviços relacionados com a silvicultura e a exploração florestal, o CAE 51130 — agentes do comércio por grosso de madeiras e materiais de construção, o CAE 51531 — comércio por grosso de madeiras em bruto e produtos derivados e o CAE 71310 — aluguer de máquinas e equipamentos agrícolas, e estejam filiadas na ANEFA — Associação Nacional das Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço daquelas que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 2000 empregadores e 175 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e o seu período de vigência é de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusula com expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2 — A tabela salarial constante dos anexos III e IV e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos:

Tabela A — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005;

Tabela B — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação, e deve ser acompanhada de proposta negocial.

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

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

6 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias imediatos a contar do prazo fixado no n.º 3.

8 — No caso de não haver denúncia, a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

9 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

10 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o texto em vigor.

CAPÍTULO II

Admissão, quadros, acessos e carreiras

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou do disposto no anexo I deste CCT, entende-se como condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória;

c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar.

A necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da entidade patronal.

2 — Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-ão as disposições constantes do número anterior.

3 — No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao serviço que possuam as qualificações necessárias ao desempenho da função a exercer.

Cláusula 4.ª

Classificação profissional e carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos pelos presentes CCT serão classificados pela entidade patronal segundo as funções efectivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo II.

2 — As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT encontram-se regulamentadas no anexo I.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental por um período de 60 dias para os trabalhadores não especializados, 120 dias para os trabalhadores especializados e 240 dias para os quadros e chefias.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação de motivos ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

3 — Findo o período de experiência, ou antes, se a entidade patronal o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outros considera-se feita a título provisório.

5 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento do trabalhador a substituir.

6 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituído regalias ou direitos pessoais do substituído.

Cláusula 6.ª

quadro de pessoal

As empresas obrigam-se, nos termos legais e deste CCT, a remeter cópia do quadro de pessoal para o SETAA, bem como a tê-lo afixado em local próprio e visível.

Direitos, deveres e garantias das partes**Deveres do trabalhador**Cláusula 7.^a**Deveres da entidade patronal**

São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação vigente;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional o exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a 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 de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Enviar ao SETAA, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal;
- m) Ministras acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores, afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;
- n) Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada e a frequência de acções de formação sindical certificada, nas mesmas condições da alínea anterior, e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP — certificado de aptidão profissional, com vista à sua obtenção;
- o) Prestar ao SETAA todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste CCT.

1 — São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam 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, métodos 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 do empregador;
- h) Cooperar com o empregador, estabelecimento ou serviço na melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- 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.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea *d*) 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 9.^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) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta

convenção ou quando haja acordo do trabalhador;

- g) 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;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

Cláusula 10.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

Cláusula 11.^a

Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da complexidade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

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

4 — Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta dos trabalhadores e do sindicato subscritor desta convenção, o SETAA, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução.

5 — Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

Cláusula 12.^a

Formação e discriminação

1 — O plano de formação da empresa deve prever a integração de módulos de sensibilização e consciencialização antidiscriminatórias em todas as acções de formação com duração superior a vinte horas, com dura-

ção não inferior a 10% a um mínimo de dez horas, para cursos de duração superior a cem horas.

2 — A proporção de horas de formação promovidas pelo empregador e frequentadas por trabalhadores do sexo feminino deve ser idêntica à proporção das mulheres no total dos trabalhadores da empresa.

3 — Quando a representação das mulheres em cargos de administração e direcção for manifestamente reduzida, deve o empregador dar preferência às trabalhadoras da empresa no acesso a formações complementares com vista ao exercício de tais cargos.

4 — Nos casos em que tal se revele necessário em função da actividade a desempenhar e das especificidades inerentes à situação do trabalhador, deve o empregador promover a formação específica dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica e com capacidade de trabalho reduzida, garantindo-lhes o acesso às acções de formação por si promovidas.

5 — O empregador deve garantir a igualdade de tratamento dos trabalhadores estrangeiros no acesso às acções de formação por si promovidas relativamente a trabalhadores nacionais em idêntica situação contratual.

6 — Sempre que tal se revele necessário, o empregador deve promover a frequência de cursos de formação específica em português básico ou dispensar o trabalhador para esse efeito.

7 — Sempre que tal se revele necessário, o empregador deve promover cursos de formação linguística específica para o exercício de funções que requeiram o conhecimento de linguagem técnica.

8 — Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP — certificado de aptidão profissional, será garantido um acréscimo salarial no montante de 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, para além da eventual promoção.

Cláusula 13.^a

Carreira profissional e mobilidade funcional

1 — Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional.

2 — O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos definidos.

3 — É permitida a mobilidade funcional temporária desde que não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — A modificação substancial da posição do trabalhador é definida pelo grau de qualificação necessário para o desempenho de funções afins e pelo grupo profissional em que se integra o trabalhador.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, deverá ser estabelecido pelo empregador um quadro

de equivalência de funções, determinando a afinidade e a ligação funcional entre tarefas ou funções conexas.

6 — Para apreciação das qualificações detidas pelos trabalhadores, serão, designadamente, ponderados os elementos que foram levados em consideração no processo de admissão, bem como a experiência profissional e as habilitações académicas entretanto adquiridas.

7 — As questões emergentes da aplicação desta cláusula devem ser submetidas à apreciação da comissão paritária prevista nesta convenção.

Cláusula 14.^a

Regulamento interno de empresa

1 — O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

2 — Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão sindical ou delegados sindicais, quando existam, e, na sua falta, o sindicato signatário da presente convenção, o SETAA.

3 — O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

4 — O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

5 — A elaboração de regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser retomada obrigatoriamente por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 15.^a

Local de trabalho

O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no acto de admissão de cada trabalhador. Na falta desta definição, o local de trabalho será a instalação fabril, técnica ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das suas actividades.

Cláusula 16.^a

Transferências de local de trabalho

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir temporariamente 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 — Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista no n.º 1 do artigo 443.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

6 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência.

Cláusula 17.^a

Deslocações

1 —

a)

b)

c)

d)

2 —

a) Transporte, se este não for fornecido pela entidade patronal, até ao máximo de € 0,26/quilómetro;

b) Alimentação, até aos seguintes valores:

A partir de 1 de Janeiro de 2006:

Pequeno-almoço — € 2,80;
Almoço ou jantar — € 8,70;
Ceia — € 5;

c) Alojamento pago contra factura.

3 — Nas grandes deslocações, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e alimentação e seguro de vida.

CAPÍTULO V

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Definição de 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 interdecorrentes.

2 — Para efeitos deste CCT, entende-se ainda por:

a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário móvel — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do

período normal de trabalho diário decorrer um período máximo de quinze horas;

- c) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho tem a duração de quarenta horas semanais e de oito horas diárias de trabalho efectivo, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 20.^a

Definição de trabalho nocturno

Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 21.^a

Definição do trabalho suplementar

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

Cláusula 22.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo havendo motivos atendíveis, nomeadamente nos casos de:

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

Cláusula 23.^a

Condições do trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes da cláusula do regime de adaptabilidade, se esta existir na presente convenção.

Cláusula 24.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

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

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

Cláusula 25.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador 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 horas 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 tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

I — Condições

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário normal de trabalho;
- Exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

II — Limites

1 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

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

2 — Na falta de estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios

e aos dias e meios dias de descanso complementar nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 176.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, excepto nos casos previstos no n.º 2 desse artigo.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 176.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 27.^a

Não prestação de trabalho por razões climatéricas

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos se, estando no local de trabalho, não lhes for atribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho ou houver definição pela entidade patronal de inflexibilidade prática de os trabalhadores prestarem a sua tarefa, terão estes direito a receber a totalidade do salário respectivo, o qual será compensado na prestação das horas de trabalho correspondentes ao salário recebido em dia a acordar directamente pelas partes.

Cláusula 28.^a

Trabalho por turnos

1 — Entende-se por turnos fixos aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador mude regular ou periodicamente de horário.

2 — O estabelecimento e a organização de trabalho por turnos devem ser precedidos de parecer prévio a solicitar ao sindicato outorgante da presente convenção — o SETAA — com a antecedência mínima de 30 dias, devendo este elaborar o respectivo parecer no prazo máximo de 10 dias.

3 — A solicitação referida no número anterior deve ser acompanhada de fundamentação sobre a necessidade de estabelecimento e organização de turnos, bem como do acordo expresso dos trabalhadores abrangidos relativamente aos quais a mudança de horário de trabalho para o regime de turnos implique alteração do contrato individual de trabalho.

4 — Atendendo às características de produção em regime de turnos, o período dos turnos efectuados total ou parcialmente em horário nocturno não poderá ser superior à média de trinta e cinco horas semanais. As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no tempo de trabalho.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, ao dia de descanso semanal complementar e aos feriados.

6 — São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos da noite os previstos na cláusula 22.^a desta convenção.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que acordadas entre si e o responsável pelo serviço, devendo ser comunicadas com vinte e quatro horas de antecedência mínima.

8 — Deve ser possibilitada a mudança do horário por turnos para o horário normal aos trabalhadores que:

- a) Comprovem por atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos;
- b) Permaneçam durante 15 anos no regime de turnos ou tenham 50 ou mais anos de idade e requeiram a mudança.

9 — Não havendo o regime de trabalho para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador poderá, com o acordo do trabalhador, proceder à sua reconversão para profissão por categoria profissional adequada e em que se verifique vaga.

10 — O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

11 — O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado, designadamente através de exame médico gratuito e sigiloso, com periodicidade não superior a um ano.

12 — O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para todos os postos de trabalho em regime de horário normal.

CAPÍTULO VI

Contratos de trabalho a termo

SECÇÃO I

Normas gerais

Cláusula 29.^a

Admissibilidade do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e empenhamento.

3 — Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas na legislação especial de política de emprego.

4 — A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe ao empregador.

5 — Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos na cláusula anterior.

Cláusula 30.^a

Forma

I — Formalidades

1 — Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data e início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea *d*) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Para efeitos da alínea *e*) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea *e*) do n.º 1.

II — Contratos sucessivos

1 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa após a cessação do contrato;
- c) Actividades sazonais;
- d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, sem prejuízo do previsto nos n.ºs 1 e 2 do ponto I (duração) — divisão II, desta cláusula.

3 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

III — Informações

1 — O empregador deve, no prazo máximo de cinco dias úteis, tratando-se de trabalhador filiado no SETAA, comunicar a este sindicato a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

2 — O empregador deve comunicar, trimestralmente, à Inspeção-Geral do Trabalho os elementos a que se refere o número anterior.

3 — O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4 — O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento.

IV — Obrigações sociais

O trabalhador admitido a termo é incluído, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa, para determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores ao serviço.

V — Preferência na admissão

1 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição de base.

3 — Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

VI — Igualdade de tratamento

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objectivas justificarem um tratamento diferenciado.

VII — Formação

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

2 — A formação tem de corresponder aos seguintes limites:

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

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

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

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

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

Cláusula 31.^a

Admissibilidade e duração do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos,

incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode, no entanto, ser objecto de mais uma renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

3 — A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos nos casos previstos no n.º 3 do ponto 1 (admissibilidade do contrato) — divisão 1, desta cláusula, salvo quando se tratar de trabalhadores à procura do primeiro emprego, cuja contratação a termo não pode exceder 18 meses.

Cláusula 32.^a

Renovação do contrato

1 — Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.

2 — O contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, na falta de declaração das partes em contrário.

3 — A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma no caso de se estipular prazo diferente.

4 — Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido feita em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

5 — Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho sem termo

Cláusula 33.^a

Contrato de trabalho sem termo

O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações previstas neste CCT, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 34.^a

Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do ponto 1 (admissibilidade do contrato) — divisão 1, desta cláusula.

2 — Nos casos em que é admitida a celebração de contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incerto

Cláusula 35.^a

Admissibilidade

Sem prejuízo do previsto no n.º 1 do ponto I (admissibilidade do contrato) — divisão I, desta cláusula, o contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do ponto I (admissibilidade do contrato) — divisão I, desta cláusula, só é admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas seguintes situações:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

Cláusula 36.^a

Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração.

Cláusula 37.^a

Contrato sem termo

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

2 — Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 38.^a

Conceito da retribuição do trabalho

1 — Só se considera retribuição o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

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

4 — Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nela estabelecidas.

5 — Não se considera retribuição:

- a) A remuneração por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;
- c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidos antecipadamente.

6 — Para efeitos desta convenção, entende-se por:

- a) «Retribuição de base» a retribuição correspondente à tabela salarial, anexo II desta convenção, que dela faz parte integrante;
- b) «Retribuição mínima» a retribuição de base e as diuturnidades;
- c) «Retribuição efectiva» a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador, que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou desta convenção.

Cláusula 39.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo *RM* o valor da retribuição efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efectiva.

Cláusula 40.^a

Retribuição certa e retribuição variável

1 — Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2 — Aos trabalhadores que afixam uma retribuição mista será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito, para a respectiva categoria profissional.

3 — Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida por lei.

4 — Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efectuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e o empregador.

5 — Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal e outras prestações estabelecidas nesta convenção, tomar-se-á como referência a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tenha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de duração do contrato de trabalho, se este tiver tido uma duração inferior.

Cláusula 41.^a

Salário igual para trabalho igual

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual, salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 42.^a

Forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.

2 — O empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3 — No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem o seu nome completo, o grupo, categoria profissional e nível de retribuição, o número de inscrição na instituição de segurança social, o período a que a retribuição respeita, a discriminação da modalidade das prestações remuneratórias e as importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

4 — Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efectuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e o empregador.

Cláusula 43.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

Todos os trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo têm direito a uma retribuição efectiva calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 44.^a

Retribuição em caso de substituição de trabalhador

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período não inferior a um dia completo de trabalho, receberá, durante a substituição, uma retribuição de base idêntica à correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído, bem como eventuais subsídios de função.

2 — Nas categorias em que se verifique a existência de dois ou mais escalões de retribuição em função da antiguidade, o trabalhador que, de acordo com o disposto no n.º 1, substitua outro receberá a retribuição de base correspondente ao escalão mais baixo.

Cláusula 45.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional assim definida:

- a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 30 % da retribuição mínima;
- b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 15 % da retribuição mínima.

2 — A isenção de horário de trabalho deverá respeitar os limites máximos do período normal do trabalho, previstos na lei, bem como os limites relativos ao trabalho suplementar.

3 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação da retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 46.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição efectiva mensal que ocorrer no ano a que respeitar, vencendo-se no dia 15 de Dezembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessado por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 47.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos por este CCT com categoria sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade na mesma categoria, no máximo de cinco diuturnidades, no valor de:

A partir de 1 de Janeiro de 2006 — € 16,30 mensais cada uma.

Cláusula 48.^a

Subsídio de alimentação

Nas empresas que não sirvam refeições será atribuído aos seus trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de:

A partir de 1 de Janeiro de 2006 — € 5 por cada dia de trabalho efectivo prestado.

Cláusula 49.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 3 % da remuneração de base do primeiro-escriturário.

Cláusula 50.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;
- b) 80 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100 % da retribuição normal.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 49.^a

4 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula

49.^a e, se o trabalho tiver duração superior a cinco horas e se prolongar para além das 20 horas, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante.

5 — Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permitam ao trabalhador a utilização de transportes colectivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

6 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 51.^a

Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição de trabalho nocturno será superior em 30 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 52.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno no valor de 4 % da remuneração de base do nível 6 do presente CCT.

2 — Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no n.º 1 referente ao número de faltas.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 53.^a

Descanso semanal e descanso semanal complementar

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores da empresa é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

2 — Podem, porém, coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso semanal complementar:

Os trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos.

Cláusula 54.^a

Feridos

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Dia do Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;

5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

3 — Poderão ainda ser observados como feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 55.^a

Direito a férias

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

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

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dia de férias, até ao limite estabelecido na presente convenção.

Cláusula 56.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3, o trabalhador tem direito a um período de férias igual à soma dos dias de férias que resultarem do previsto no n.º 2 desta cláusula e dos dias de férias estabelecidos nos n.ºs 1 e 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 57.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

4 — Para efeitos do número anterior, não são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 — 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.

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

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

8 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

Cláusula 58.^a

Subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de montante idêntico, que será pago de uma só vez com a retribuição do mês anterior ao do início das férias, logo que o trabalhador goze, pelo menos, 10 dias úteis de férias.

3 — O valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo de férias, pelo que esse valor terá incidência sobre o subsídio de férias, independentemente de o trabalhador já as ter gozado.

4 — O subsídio referido na presente cláusula será acrescido do valor devido em dois dias sempre que, por

acordo entre o empregador e o trabalhador, metade do período de férias seja gozado entre 31 de Outubro e 1 de Maio do ano seguinte.

5 — Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

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

7 — Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os herdeiros.

Cláusula 59.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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

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

Cláusula 60.^a

Retribuição durante as férias

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

Cláusula 61.^a

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 ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º semestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendem gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 62.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou os delegados sindicais, procedendo-se à afixação do respectivo mapa até ao dia 15 de Abril de cada ano.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

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

5 — Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 63.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A empresa poderá interromper o período de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no acto da convocação o fundamente, por escrito, com a necessidade de evitar riscos de danos directos ou indirectos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público. Nestas circunstâncias, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho 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.

Cláusula 64.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

4 — Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

Cláusula 65.^a

Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 66.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prossequindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto na n.º 3 da cláusula 64.^a

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

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

Cláusula 67.^a

Férias e serviço militar

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório será concedido antes da incorporação o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que termine a prestação de serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

Cláusula 68.^a

Violação do direito de férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, sem prejuízo de o trabalhador ter direito a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 69.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

Cláusula 70.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste CCT, por qualquer compensação, económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 71.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

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

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

4 — O trabalho beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

Cláusula 72.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para

determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — As ausências para além do total de noventa minutos diários, e até aos limites definidos na alínea f) do n.º 6, são consideradas uma falta. Para os trabalhadores que pratiquem o horário flexível, esta norma só se aplica ao período nuclear.

4 — O tempo acumulado das ausências não é considerado para efeitos do número anterior; desde que ultrapasse quatro horas mensais, determinará a marcação de meia falta ou de uma falta, segundo a equivalência estabelecida no n.º 6 desta cláusula.

5 — As interrupções ou ausências por motivos de consulta médica e para efeitos de tratamento, radiografias e análises prescritos pelos serviços dos centros de saúde ou pelos serviços médicos da empresa não serão processadas desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 73.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento	As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento.	Mediante apresentação da certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do companheiro(a) cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, padras-tos, sogros, noras e genros).	Até cinco dias seguidos contados imediatamente após o óbito, incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante a apresentação da certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoa sem parentesco com o trabalhador mas que com ele convivia em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e de habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos contados imediatamente após o óbito, incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3 quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável para a realização do funeral.	
5 — Nascimento de filhos	Cinco dias úteis seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.	Mediante apresentação da certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
6 — Prática de actos necessários e inadiáveis:		
a) No exercício de funções sindicais	Até quatro dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais. Até cinco horas mensais, os delegados sindicais, ou até oito horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindicatos.	Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pela direcção do sindicato ou pelos delegados sindicais nos termos e nos prazos legais.
b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade de membro dos seguintes órgãos sócio-profissionais:		
Comissão de Trabalhadores	Quarenta horas semanais	Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.
Subcomissão de trabalhadores	Oito horas semanais	
Comissão coordenadora	Cinquenta horas mensais	
7 — Reuniões de trabalho:		
a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores.	Até quinze horas por ano.	Mediante comunicação antecipada das respectivas comissões ou sindicatos.
b) Reuniões convocadas pela comissão intersindical ou sindicatos.		
8 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Até ao limite de tempo necessário (no máximo de um dia além das provas que for julgado imprescindível).	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
9 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente:	O que for considerado indispensável	Apresentação da baixa dos serviços médico-sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela obrigatoriamente a data do acto e a do período de tempo de presença do trabalhador. O talão da consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados dentro do horário de trabalho, a consulta ou outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo de falta nas condições exigidas.
a) Doença ou acidente de trabalho;		
b) Consultas médicas, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa;		
c) Cumprimento de obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios).	O que for considerado indispensável	Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal de onde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou.
d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;	O indispensável	Salvo nos casos excepcionais, em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador a membro do seu agregado familiar, a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
e) Motivos de força maior de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.		Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público através dos órgãos de comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva de comparência do trabalhador na empresa. Sendo possível, o trabalhador deverá participar o impedimento, por telefone, no próprio dia.
10 — Deslocação à escola dos filhos ou educandos	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respectiva situação educativa.	Comprovação por documento passado e autenticado pela respectiva escola.
11 — Candidatos a eleições para cargos públicos	Durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.	Comprovação por documento passado e autenticado pela entidade legal.
12 — Doação gratuita de sangue	Até um dia	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederem à recolha de sangue.
13 — Outros motivos prévia ou posteriormente aceites pela empresa para a justificação da falta.		
14 — As que por lei forem como tal qualificadas		

Cláusula 74.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 75.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

- a) As faltas dadas pelos membros da direcção de associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos no n.º 6, alínea a), da cláusula 74.^a;
- b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos do n.º 6, alínea b), da cláusula 74.^a;

c) As faltas dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

d) As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não tenha recorrido à previdência ou ao seguro de trabalho e conseqüentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela empresa;

e) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 76.^a

Efeitos 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 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 78.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório e serviço cívico substituto, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

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 caduca no momento em que se tome certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 79.^a

Regresso do trabalhador impedido

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

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 80.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal.

Cláusula 81.^a

Sanções disciplinares

1 — São as seguintes as sanções disciplinares aplicáveis:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de vencimento;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 82.^a

Forma do processo disciplinar

À excepção da sanção prevista no n.º 1, alínea a), da cláusula 81.^a, todas as restantes devem obedecer às formalidades previstas na cláusula 84.^a deste CCT.

Cláusula 83.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentado por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois companheiros de trabalho por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação da lei ou deste CCT e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, elaborada e escrita nos termos legais, com prova da sua recepção;
- c) No acto de entrega da nota de culpa, o trabalhador deve ser esclarecido de que a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo da apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;
- f) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão sindical ou ao delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de 10 dias úteis;
- g) A entidade patronal ou quem por ela for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referendar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;

h) A decisão do processo, quando for no sentido de despedimento mas com parecer desfavorável das entidades referidas na alínea f), só poderá ser proferida após o decurso de cinco dias sobre o termo do prazo ali fixado e deve ser comunicada ao trabalhador por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), e), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e conseqüente possibilidade de se aplicar a sanção.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a reincidir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento da retribuição.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subseqüentes à decisão.

7 — Tratando-se de infracção pouco grave, a que corresponda a sanção de repreensão registada, o processo disciplinar poderá ser dispensado a pedido, por escrito, do trabalhador, donde conste a aceitação prévia da sanção, devendo, para o efeito, ouvir o respectivo delegado ou sindicato.

8 — A entidade patronal não pode invocar, na rescisão com justa causa, factos que não constem da comunicação prevista na alínea b) do n.º 3.

Cláusula 84.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até cinco anos após o termo de funções referidas na alínea c), ou da data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a entidade patronal.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante

a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam do conhecimento da empresa.

Cláusula 85.^a

Conseqüências gerais da aplicação das sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula 84.^a, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção constituir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 101.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 104.^a, n.º 3, alínea b).

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 86.^a

Conseqüências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva ao trabalhador, este terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

2 — Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 85.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 104.^a, n.º 3, a indemnização será o dobro da fixada na cláusula 101.^a, n.º 5, ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Livre exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 87.^a

Acção sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais.

2 — Às entidades patronais é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente opondo-se por qualquer forma ao exercício dos correspondentes direitos consignados neste CCT e na lei.

3 — Para efeitos deste CCT, entende-se por:

- a) «Delegação sindical» o representante do sindicato na empresa;
- b) «Comissão sindical» a organização de delegados sindicais do sindicato.

Cláusula 88.^a

Reuniões no local de trabalho fora do horário

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

Cláusula 89.^a

Reuniões no local de trabalho dentro do horário

1 — Com a ressalva no disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical.

Cláusula 90.^a

Convocatória das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas 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.

2 — Os dirigentes da organização sindical, ou seus representantes, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 91.^a

Delegado sindical e comissão sindical

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e distribuídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

2 — Se o número de delegados o justificar ou havendo unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

Cláusula 92.^a

Direito a instalações

1 — Se a empresa tiver 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 — Se o número de trabalhadores da empresa for inferior a 150, 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 93.^a

Direito de afixação e informação sindical

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

Cláusula 94.^a

Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais

1 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento do sindicato.

2 — Os membros dos corpos gerentes da associação sindical que trabalhem não podem ser transferidos no local de trabalho sem o seu acordo.

3 — A empresa não levantará obstáculos ao exercício de funções de dirigentes ou delegados sindicais ou outros representantes de trabalhadores nem lhes dará tratamento diferenciado.

Cláusula 95.^a

Crédito de tempo dos delegados e dirigentes sindicais

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

2 — Os membros dos corpos gerentes de organização que trabalhem na empresa beneficiarão de um crédito de horas que não pode ser inferior a quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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

5 — Nas reuniões efectuadas com a entidade patronal os seus representantes, a solicitação deste, o tempo despendido não é considerado para efeito de crédito de horas previsto nos números anteriores.

Cláusula 96.^a

Delegados sindicais beneficiários do crédito de tempo

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

a) Se a empresa tiver menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;

- b) Se tiver 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Se tiver de 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Se tiver de 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Tendo 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6+(n-500)$; 200, representando n o número de trabalhadores.

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

Cláusula 97.^a

Comunicação à entidade patronal sobre a eleição e destituição dos delegados sindicais

1 — A direcção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte de comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso prévio de recepção, de que será afixa cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado quanto às substituições ou cessação de funções.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 98.^a

Formas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

2 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 99.^a

Cessação por caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade o receber;

- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 100.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada uma com um exemplar.

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

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

5 — No acordo de cessação será estabelecida uma compensação pecuniária nunca inferior a um mês de remuneração por cada ano de antiguidade.

6 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 101.^a

Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da 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 esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- 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 ou sobre entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções normais de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — O despedimento com justa causa depende sempre de processo disciplinar, observando-se as regras definidas na cláusula 84.^a

Cláusula 102.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou se este for nulo;
- b) Se se fundamentar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida na alínea b) do n.º 3 da cláusula 84.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos termos da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito.

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão, competindo-lhe a prova dos factos.

5 — Para apreciação da justa causa, deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau da lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6 — As acções de impugnação do despedimento de representantes sindicais ou membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

Cláusula 103.^a

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador de-

xou de auferir desde a data do seu despedimento até à data da sentença;

- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3 por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea b) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 104.^a

Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato sem observância de aviso prévio.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias úteis subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar a revisão dos factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4 — Constituem justa causa de rescisão os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador puníveis por lei, praticados pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos;
- g) A mudança de local de trabalho em contravenção das disposições deste CCT e da lei.

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

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, de acordo com as alíneas a) a g) do n.º 4 da cláusula anterior, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

7 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 5, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

8 — A justa causa é apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 5 da cláusula 102.^a, com as necessárias adaptações.

Cláusula 105.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 5 da cláusula 100.^a

Cláusula 106.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização calculada nos termos previstos na Lei n.º 99/2003, de 27 e Agosto.

Cláusula 107.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

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

2 — O prazo de aviso prévio é de seis meses relativamente a trabalhadores com funções de representação da empresa ou com funções directivas ou técnicas de elevada complexidade ou responsabilidade.

3 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 108.^a

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas, nos termos na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Cláusula 109.^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 — Pressupõe-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser elidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 110.^a

Encerramento temporário e definitivo ou diminuição da laboração

1 — A empresa não pode reduzir o tempo da sua laboração normal, salvo os casos de manifesta impossibilidade reconhecidos como tais pelas entidades competentes.

2 — No caso de encerramento temporário ou diminuição da laboração da unidade, instalação ou serviços, os trabalhadores afectados manterão a direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorreu a situação. Nestes casos, a empresa poderá recorrer à transferência temporários dos trabalhadores para outros locais de trabalho.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

4 — Em caso de encerramento definitivo de unidade, instalação ou serviço, a empresa terá de transferir os trabalhadores para outras unidades, instalações ou serviços, salvo se eles optarem pela indemnização prevista na cláusula 101.^a, n.º 5.

Cláusula 111.^a

Reestruturação dos serviços

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenha como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os custos dela decorrentes.

2 — Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 101.^a, além das férias e dos subsídios de férias e de Natal na proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

CAPÍTULO XII

Higiene, segurança e saúde no local de trabalho

Cláusula 112.^a

Princípios gerais

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

2 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo para isso organizar todas as actividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

4 — Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 113.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, devem dispor da informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de risco grave iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incidentes e evacuação dos trabalhadores.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e dados médicos colectivos, não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 114.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas no mínimo por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deverá indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — seis representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo

a mesma aos candidatos efectivos a suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — O representante dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 115.^a

Comissão de higiene e segurança no trabalho

1 — Nas empresas com mais de 50 trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou gravidade de acidentes, terá de exigir uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho paritária nos termos da legislação vigente.

2 — Os representantes dos trabalhadores previstos na cláusula anterior escolherão de entre si, com respeito pelo princípio da proporcionalidade, os respectivos membros da comissão de higiene e segurança no trabalho.

3 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

4 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 116.^a

Formação dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

2 — Aos trabalhadores referidos na cláusula 117.^a deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — O empregador designará ou contratará os trabalhadores suficientes e com qualificação adequada de modo a assegurar as referidas actividades.

4 — Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas actividades, pelo que o empregador deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

5 — Os trabalhadores ou serviços a que se refere o n.º 2 desta cláusula, para além das actividades inerentes às suas funções, devem:

- a) Ter disponíveis os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;

- b) Elaborar uma lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- c) Assegurar a elaboração de relatórios sobre os acidentes de trabalho previstos na alínea anterior.

Cláusula 117.^a

Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Para a realização das obrigações definidas neste diploma, o empregador deve garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, estas actividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou exteriores à empresa ou ao estabelecimento, bem como, na parte relativa à higiene e segurança, pelo próprio empregador, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das actividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção existente, se verifique ser inviável a adopção de outra forma de organização das actividades.

3 — O empregador designará ou contratará os trabalhadores suficientes e com qualificação adequada de modo a assegurar as referidas actividades.

4 — Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas actividades, pelo que o empregador deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

5 — Os trabalhadores ou serviços a que se refere o n.º 2 desta cláusula, para além das actividades inerentes às suas funções, devem:

- b) Ter disponíveis os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- c) Elaborar uma lista de trabalho que tenham ocasionado incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- d) Assegurar a elaboração de relatórios sobre os acidentes de trabalho previstos na alínea anterior.

Cláusula 118.^a

Comunicações e participações

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, o empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

Cláusula 119.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposi-

ções legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente e segundo as instruções transmitidas pelo empregador máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 114.^a as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- e) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave imediato que não possa ser evitado, nem por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

CAPÍTULO XIII

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 120.^a

I — Protecção da maternidade e da paternidade

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

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

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto,

pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

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

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

II — Licença por paternidade

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

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, 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 desta cláusula.

III — Assistência a menor com deficiência

1 — A mãe ou o pai tem direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.

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

IV — Adopção

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

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

V — Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

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

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

VI — Faltas para assistência a menores

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

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

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

VII — Faltas para assistência a netos

O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação.

VIII — Faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

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

IX — Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado, até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido ao empregador com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

X — Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

1 — O pai e a mãe têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com o limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida que seja portador de deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 meses de vida.

2 — À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos no artigo anterior.

XI — Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade ou afim em linha recta.

2 — Aos 15 dias previstos no número anterior acresce um dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.

XII — Tempo de trabalho

1 — O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação especial.

3 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4 — O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências de regularidade da aleitação.

XIII — Trabalho suplementar

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

2 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 3 de II, «Licença por paternidade».

XIV — Trabalho no período nocturno

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

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

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

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

XV — Reinserção profissional

A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador após o decurso da licença para assistência a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, o empregador deve facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional.

XVI — Outros direitos e protecções

Aplicam-se ainda outros direitos e protecções previstos na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, tais como:

- a) Protecção da segurança e saúde;
- b) Regime de licenças faltas e dispensas;
- c) Protecção no despedimento;
- d) Infantário;
- e) Autorização para trabalho a tempo parcial;
- f) Horário flexível;
- g) Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador.

Cláusula 121.^a

Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

3 — A entidade patronal deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços e sejam prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

Cláusula 122.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes gozam dos direitos previstos na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, nomeadamente:

a) Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

b) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou cursos, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;

c) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame;

d) Para poderem beneficiar das regalias previstas na alínea anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento escolar.

CAPÍTULO XIV

Resolução de conflitos

Cláusula 123.^a

Comissão de resolução de conflitos

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão de resolução de conflitos (CRC), de composição paritária, com competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação da presente convenção.

2 — A comissão será composta por três representantes da parte do empregador e três representantes da parte do sindicato outorgante da presente convenção. A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após comunicação à outra parte.

3 — A CRC é competente para apreciar e dirimir as questões emergentes dos contratos individuais de trabalho estabelecidos entre o empregador e trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação desta convenção.

4 — Esta comissão é convocada por qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra, competindo a esta acusar a recepção e propor datas para o início das reuniões, devendo a primeira reunião ter lugar nos 15 dias seguintes àquela recepção.

5 — A CRC delibera com a presença da totalidade dos seus membros. Em caso de falta, a mesma deverá

ser justificada à comissão e à parte representada, devendo os membros presentes agendar nova reunião, cuja data será comunicada ao representante ou representantes faltosos.

6 — Cada representante dispõe de um voto, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos expressos.

7 — A execução das deliberações está sujeita à concordância das partes que a devem suportar ou às quais é dirigida.

8 — Não havendo concordância nos termos referidos no número anterior, a questão poderá ser sujeita a arbitragem voluntária nos termos legais.

9 — As competências atribuídas a esta comissão podem ser assumidas pela comissão paritária, mediante acordo das partes nesse sentido.

Cláusula 124.^a

Procedimento de resoluções de conflitos

1 — As partes outorgantes comprometem-se a privilegiar a resolução de conflitos emergentes da celebração, aplicação ou revisão da presente convenção, que não sejam presentes ou tenham decisão da comissão de resolução de conflitos, através do recurso a procedimentos de conciliação ou mediação.

2 — Não sendo possível ou viável a sua resolução pelas vias previstas no número anterior, as partes outorgantes assumem o compromisso de os submeter à arbitragem nos termos da lei aplicável.

3 — Os outorgantes assumem ainda o compromisso de desenvolver diligências no sentido de constituir um centro de arbitragem voluntária institucionalizada para resolução de conflitos individuais de trabalho que envolvam empregadores e trabalhadores a quem esta convenção seja aplicável.

Cláusula 125.^a

Procedimentos pluriconvencionais

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes outorgantes admitem colaborar e participar, com entidades públicas e privadas, na constituição de centros de conciliação, mediação e arbitragem voluntária institucionalizada, de âmbito geral e sectorial, regional ou nacional, com competência para dirimir conflitos individuais ou colectivos de trabalho emergentes da aplicação ou execução dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 126.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por dois membros, em representação

de cada uma delas, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo mas só produz efeitos 15 dias após comunicação à comissão.

3 — A comissão paritária realizará a sua primeira reunião no prazo de 30 dias a contar da data de entrada em vigor da presente convenção, começando por proceder à regulamentação do seu funcionamento.

4 — As deliberações são tomadas por unanimidade e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção, e serão depositadas nos termos das convenções colectivas.

5 — Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

6 — Os elementos da comissão paritária podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 127.^a

Princípio geral

As associações de beneficiários asseguram aos seus trabalhadores, seus representantes e ao sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, das Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 27 de Julho, e legislação complementar.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 128.^a

Condições de trabalho para o sector de viveiristas

Durante a vigência do presente CCT, continuam a ser aplicados ao subsector dos viveiristas os CCT para o sector da agricultura outorgados pelo SETAA.

Cláusula 129.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da entrada em vigor deste CCT.

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

Cláusula 130.^a

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a maior favorabilidade global do presente CCT.

ANEXO I

Carreiras, acessos e enquadramentos

Técnicos agro-florestais

1 — Todo o profissional ao nível técnico-profissional ou equiparado diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores de agricultura: produção vegetal, produção animal e actividades técnico-comercial e agro-industrial.

1.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

1.2 — A admissão de técnicos agro-florestais é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica.

1.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de um, dois e três anos.

Técnicos bacharéis

Os técnicos bacharéis são os profissionais habilitados com curso superior, diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que desenvolvam a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

Definição:

1 — Todo o técnico bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior no vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas, e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção animal, produção agrícola, produção florestal e actividades técnico-comerciais e tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis é feita no grau I, que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de seis meses, um ano e dois anos.

3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos técnicos bacharéis será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

3.2 — Os técnicos bacharéis, devidamente credenciados, serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos, entender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, pela ordem indicada, são as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de técnicos bacharéis que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 3.4

Técnicos licenciados

1 — Admissão:

1.1 — No acto de admissão, será sempre exigido aos técnicos licenciados o diploma ou documento equivalente.

1.2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato, no prazo de oito dias, um documento do qual constem, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, a classificação, a retribuição mensal, o horário e o local de trabalho, o período experimental e as demais condições acordadas.

1.3 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um técnico licenciado obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que o licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.4 — Quando qualquer técnico licenciado transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

1.5 — No seu primeiro emprego como licenciado, serão consideradas as seguintes condições:

- a) Terão um período de experiência de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
- c) Durante o período experimental é aplicável a designação de técnico licenciado do grau I;
- d) Terminado o período experimental previsto nas alíneas a) e b), passará o técnico licenciado do grau II.

Os técnicos licenciados com experiência anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhes estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

2 — Definição da categoria:

A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nela desempenhadas pelos licenciados em Engenharia não permite estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização completa daquelas funções.

De facto, os técnicos licenciados dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirir conhecimentos mais vastos de actividade empresarial. É assim possível aos licenciados desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como produção, conservação, transporte, qualidade, investigação, desenvolvimento, projectos, estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-profissionais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Evolução das carreiras dos técnicos licenciados:

- a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;
- b) O licenciado do grau II passa ao grau III após um ano naquela categoria.

Profissionais de escritório

1 — Para os profissionais de escritório, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio e cursos oficiais que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data de entrada em vigor deste CCT.

2 — Os estagiários, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários.

3 — O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressam automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

Trabalhadores da agricultura e silvicultura

1 — Condições de admissão — não existem quaisquer condições especiais de admissão para os trabalhadores da agricultura e silvicultura, a não ser as exigidas neste

CCT e as indispensáveis ao desempenho de qualquer das categorias profissionais nele previstas.

2 — Acesso — todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas, deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o seu desempenho e estejam habilitados com a respectiva carreira profissional, quando tal exigida. Para este efeito, deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais, desde que reúnam as condições.

3 — Promoção — em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, aqueles que estão ao serviço das empresas, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a antiguidade, idade e capacidade para o desempenho das funções.

Trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 16 aos 17 anos de idade.

1.2 — Serão admitidos como oficiais os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão.

1.3 — A comprovação do referido nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal de onde constem o tempo de serviço prestado e a categoria profissional que detinha.

2 — Promoções:

2.1 — Os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade serão promovidos a praticante do 1.º ano após o período de aprendizagem de um ano.

2.2 — Nas empresa com apenas um trabalhador classificado com a categoria de oficial, este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.ª decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.ª

2.3 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categorias de oficial um será obrigatoriamente de 1.ª

2.4 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.ª, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.ª que se encontrarem ao seu serviço, no caso de vacatura daquele lugar.

Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores de 16 anos de idade e aqueles que, embora maiores de 17 anos de idade, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 18 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento cursos de electricista ou montador de electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a cate-

goria de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal de onde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda por atestado feito por engenheiro electrotécnico, devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

2 — Estágio e acesso:

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

- a) Os aprendizes com menos de 18 anos de idade serão promovidos a ajudante após três períodos de aprendizagem;
- b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade e menores de 18 passarão à categoria de ajudantes após dois períodos de aprendizagem;
- c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria;
- d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;
- e) Os electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com cursos de industrial de electricista ou de montador electricista, como os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, curso de mecânico electricista ou de rádio-montador da Escola Militar de Electromecânica e cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social serão classificados como pré-oficiais.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar ordens contrárias à sua boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

3.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista no desempenho das suas funções corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Trabalhadores metalúrgicos

1 — Aprendizagem:

a1) Admissão e condições de aprendizagem:

- a) São admitidos como aprendizes jovens dos 16 aos 18 anos de idade;
- b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional.

2 — Duração:

- a) O período máximo que um trabalhador pode permanecer como praticante é de dois anos;
- b) O tempo que o trabalhador permaneça como praticante, independentemente da empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;
- c) Quando cessar um contrato de trabalho com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui;
- d) Após o período máximo como praticante, os trabalhadores ascendem ao escalão superior.

3 — Promoções:

3.1 — Nas empresas com apenas um trabalhador classificado com a categoria de oficial, este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.ª decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.ª

3.2 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.ª

3.3 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.ª, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.ª que se encontrem ao seu serviço.

Trabalhadores rodoviários

1 — Condições de admissão:

1.1 — Na profissão de motorista, só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista, só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição, será acompanhado de um ajudante de motorista.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho.

Ajudante de operador de máquinas especiais ou de máquinas pesadas ou industriais

1 — O trabalhador é promovido automaticamente à categoria que coadjuvou desde que a entidade empregadora não comunique até 15 dias antes do período de formação terminar, por forma escrita, a vontade de o não promover.

2 — Na promoção à categoria devem ter-se em atenção a experiência, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

3 — No caso de não ser promovido, o trabalhador tem, pelo menos, direito a reocupar o anterior posto de trabalho.

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

Técnico agro-florestal do grau 1. — Executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

Técnico agro-florestal do grau II. — Executa trabalhos técnicos e de rotina na agricultura, com o apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa.

Técnico agro-florestal do grau III. — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos de profissionais de grau inferior.

Ajudante de construção civil. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha em obras, areiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à manutenção das mercadorias no veículo.

Ajudante de operador de máquinas especiais. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

Ajudante de operador de máquinas pesadas ou industriais. — É o trabalhador que em período de formação coadjuva o operador de máquinas pesadas ou industriais. Os ajudantes serão promovidos após 12 meses de permanência na categoria.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico, electricista ou de construção civil.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos subscritos. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Capataz. — É o trabalhador que, de acordo com determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar por determinado número de trabalhadores e executar também tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige, sendo de 1.^a e 2.^a

Carpinteiro. — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, com ferramentas manuais ou mecânicas, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que organiza e controla acções sob orientação de superiores hierárquicos de determinado serviço da empresa.

Director. — É o trabalhador que, preferencialmente com habilitações técnicas (licenciatura ou bacharelato), estuda, planifica, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa; exerce funções tais como colaborar na defi-

nição da política e objectivos da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações; orienta, dirige e fiscaliza a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, os orçamentos aprovados e a política e adapta as normas e regulamentos prescritos; cria e monta uma estrutura que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz.

Encarregado geral. — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras da empresa.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de uma obra, e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras, sendo de 1.^a, 2.^a e 3.^a

Emetrador ou ajuntador. — É o trabalhador que procede ao ementramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

Empadador ou armador de vinha. — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, abicando-as.

Técnicos bacharéis:

Grau I:

- a) Aplica, no quadro da empresa ou no âmbito da sua área de influência, os seus conhecimentos técnico-científicos em ordem à obtenção de bens económicos;
- b) Faz executar, sob orientação de outro técnico ou da entidade patronal, os programas de produção estabelecidos para a empresa;
- c) Organiza as equipas de trabalho, dá-lhes instruções sobre o modo de execução das tarefas, escolhe as técnicas culturais e processos tecnológicos empregues e exerce o controlo da qualidade e de produtividade do trabalho produzido ao longo do processo produtivo;
- d) Vela pela disciplina do trabalho dos seus subordinados, pela conservação do equipamento afecto à produção e pelo bom aproveitamento dos recursos físicos, técnicos e biológicos.

Grau II:

- a) Vela pela aplicação das normas legais sobre higiene e segurança no trabalho e prevenção de acidentes;
- b) Julga a cada momento as condições climáticas e sanitárias gerais e em conformidade, determina a oportunidade de execução dos trabalhos com vista ao êxito da sua realização e à prevenção de acidentes de trabalho e doenças que ponham em risco a sobrevivência, total ou parcial, do capital biológico que é objecto de exploração pela empresa e decide da aplicação de tratamentos curativos e preventivos susceptíveis de minimizar os danos;
- c) Decide sobre a propriedade de execução dos trabalhos e mobiliza os meios técnicos e humanos indispensáveis e propõe, quando necessário, o recrutamento e o despedimento de pessoal eventual;

- d) Executa estudos e projectos destinados a melhorar as estruturas produtivas e os sistemas de produção que não exijam especialização nem larga experiência acumulada.

Grau III:

- a) Concebe ou formula planos anuais e plurianuais de produção, estrutura o aparelho produtivo e combina os factores produtivos necessários à obtenção da produção ou produções de objectos da empresa;
- b) Concebe projectos de investimento e realiza os respectivos estudos da viabilidade do empreendimento e a sua rentabilidade;
- c) Orienta outros profissionais bacharéis ou outros quadros técnicos superiores e, neste caso, responde perante a entidade patronal pelos resultados alcançados;
- d) Emite parecer em questão de recrutamento de pessoal, de avaliação das qualidades profissionais dos seus subordinados, de promoção e licenciamento dos trabalhadores.

Grau IV:

- a) Realiza estudos requerendo elevada especialização e experiência profissional no campo da produção, com vista ao melhoramento das estruturas produtivas e ou à introdução de inovações organizacionais, técnicas e tecnologias susceptíveis de contribuir para o melhor aproveitamento dos recursos existentes;
- b) Gere os *stocks* de factores de produção, elabora o programa de aprovisionamento, define as especificações, escolhe as características dos biótipos vegetais e ou animais e promove as transacções com firmas fornecedoras e transportadoras;
- c) Dá parecer à entidade patronal sobre planos de reestruturação empresarial sobre a aquisição do tipo de equipamento mais apropriado à peculiaridade da empresa ou estabelecimento, especialidades das produções e avalia as propostas orçamentais dos investimentos projectados;
- d) Representa e entidade patronal nos contactos correntes com organismos oficiais e profissionais e com parceiros económicos relacionados com a empresa;
- e) Estuda a evolução dos mercados e indica a oportunidade das vendas, as quantidades, a tipificação dos produtos e preços e negocia com os agentes comerciais em representação da entidade patronal.

Enxertador. — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

Espalhador de química. — É o trabalhador que executa trabalhos de cura química, utilizando, quando necessário, pulverizadores manuais ou mecanizados, cuja deslocação depende do esforço directo do trabalhador.

Escriturário:

- a) Executa várias tarefas, que variam consoante a importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e

outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara documentos relativos a encomendas, distribui a 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, e estabelece o extracto das operações efectuadas; atende os candidatos a vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros tipos de documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;

- b) Para além da totalidade ou partes das tarefas da alínea a), pode verificar e registar a assiduidade dos trabalhadores, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo necessárias ao funcionamento do escritório, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, estabelecimento de ligações telefónicas, envio, recepção, distribuição e entrega de correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Recebe, anuncia e presta informações a visitantes, podendo quando necessário executar trabalhos de dactilografia e outros afins. Presta serviços correlativos ao funcionamento do escritório.

Estagiário (escritório). — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações de simples reparação. Controla as existências, faz aquisições para estabelecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento ou entrega.

Gadanhador. — É o trabalhador que executa trabalhos de gado no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

Técnico licenciado:

Grau I. — Esta designação é aplicável aos licenciados com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de ser desempenhadas é enquadrável entre as seguintes:

- a) De uma forma geral, prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividades dentro da empresa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utilizam os elementos

de consulta conhecidos e a experiência disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;

- b) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou de coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da empresa; poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio aos órgãos hierárquicos e centros de decisão da empresa;
- c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista das eventuais implicações com as gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Grau II. — Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que lhe habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Tomam decisões autónomas e actuam por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhes são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;
- b) Podem exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupo de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistentes de profissional mais qualificados que chefia de estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam licenciados de qualificação superior ou igual à sua;
- c) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para níveis competentes de decisão quando tenham implicações ao nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no interior.

Grau III. — Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhes desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da empresa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posição externa e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidades;
- b) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem licenciados de qualificação superior ou igual à sua;

- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes.

Limpador de árvores ou esgalhador. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande e médio portes, nomeadamente de ramos e arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

Mecânico desempanador. — É o trabalhador que detecta as avarias, substitui peças e órgãos e executa pequenas reparações.

Mecânico qualificado. — É o trabalhador que repara diversos tipos de equipamentos ou órgãos mecânicos destinados a qualquer tipo de máquinas.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução mas responsabilmente, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustíveis e o estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, compete-lhe tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motoserrista. — É o trabalhador que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores.

Oficial de construção civil. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outras matérias cerâmicas e executar rebocos ou outros trabalhos similares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquema desenhado, interpreta o desenho.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial metalúrgico. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis ou outras viaturas e motores, bem como toda a gama de alfaias agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica, incluindo os de soldadura.

Operador de informática. — É o trabalhador que prepara o computador para execução de programas; opera e controla o computador; promove a optimização do funcionamento, alterando, eventualmente, a prioridade de execução dos programas ou o carregamento dos mesmos face às participações inicialmente previstas ou ao número de trabalhos em execução simultânea; altera eventualmente a prioridade de saída de resultados,

orienta o trabalho dos operadores de periféricos; assegura a manutenção do sistema em funcionamento constante, o cumprimento dos prazos de execução e os contactos com os utilizadores do sistema; interpreta os manuais de utilização de programas e de exploração de sistemas; selecciona programas para a execução e utiliza a linguagem de controlo do sistema operativo.

Operador de máquinas especiais. — É o trabalhador que conduz, manobra, opera e assegura a manutenção de máquinas multifunções (*harvesters*) e detecta avarias para as quais se encontra devidamente habilitado.

Operador de máquinas pesadas ou industriais. — É o trabalhador que conduz, manobra e assegura a manutenção de máquinas pesadas, tais como máquinas de terraplanagem florestais (por exemplo *skidders*, *forwards*), para as quais se encontra devidamente habilitado.

Pintor. — É o trabalhador que prepara superfícies a pintar, lixando, betumando e aplicando primários ou isolamentos; prepara, ensaia e afina cores; procede à pintura ou outros revestimentos das superfícies, utilizando os meios mais adequados.

Podador. — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas agrícolas inerentes ao bom funcionamento da mesma que não requeiram especialização, não possam ser enquadradas em qualquer outra das categorias profissionais e que, pela sua natureza, exijam dispêndio de esforço físico.

Porta-miras. — É o trabalhador que realiza a execução de trabalhos de um topógrafo, segundo as suas instruções, no transporte ou colocação dos aparelhos ópticos a utilizar, fixando e posicionando determinados alvos; transporta o equipamento necessário.

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

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador que assegura a rotina diária de serviço; prepara os processos, juntando a correspondência recebida e outros documentos e informações; coordena a marcação de entrevistas e reuniões; recebe, enuncia e encaminha pessoas e transmite mensagens; toma as providências necessárias para a realização de reuniões de trabalho; secretaria reuniões, elaborando a minuta da respectiva acta; submete a correspondência e despacho e assinatura; efectua o resumo de documentos com vista a facilitar a sua apreciação; faz traduções; redige, dactilografa e arquiva correspondência e outros documentos; faz marcações de viagens e assegura transportes e alojamentos.

Tirador de cortiça amadia ou empilhador. — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

Tirador de cortiça falca. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça falca.

Trabalhador agrícola especializado. — É o trabalhador agrícola que, por experiência ou em consequência de formação profissional adequada, está habilitado a exercer a actividade especializada.

Trabalhador agrícola ou florestal. — É o trabalhador que executa, no domínio da exploração agrícola e silvícola e dos serviços relacionados com a exploração, as tarefas agrícolas e florestais inerentes ao bom funcionamento da mesma que não queiram especialização, não possam ser enquadradas em qualquer outra das categorias profissionais e que, pela sua natureza, exijam dispêndio de esforço físico.

Trabalhador de descasque de madeiras. — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

Tractorista. — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas de rodas e respectivos reboques e alfaías, cuidando da sua manutenção, e para a condução dos quais se encontra habilitado com a carta de condução.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	2005	2006
1	Director Técnico licenciado ou bacharel do grau IV.	1 467,50	1 504,50
2	Técnico agro-florestal do grau IV Técnico licenciado ou bacharel do grau III.	1 156,50	1 185,50
3	Chefe de serviços Técnico licenciado ou bacharel do grau II.	1 089	1 117
4	Encarregado geral Operador de informática Secretário(a) de direcção Técnico agro-florestal do grau III Técnico licenciado do grau I	880	902
5	Encarregado de 1. ^a Técnico agro-florestal do grau II Técnico bacharel do grau I	775	795
6	Caixa Encarregado de 2. ^a Mecânico qualificado Operador de máquinas especiais Primeiro-escriurário Técnico agro-florestal de grau I	651,50	668,50
7	Encarregado de 3. ^a Oficial electricista de 1. ^a Oficial metalúrgico de 1. ^a Mecânico desempanador Segundo-escriurário	619	635
	Ajudante de operador de máquinas especiais. Motorista de pesados acima de 19 t Oficial de construção civil de 1. ^a		

(Em euros)			
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	2005	2006
8	Oficial electricista de 2. ^a Oficial metalúrgico de 2. ^a Operador de máquinas pesadas ou industriais. Terceiro-escriturário	569	584
9	Capataz de 1. ^a Motorista de pesados até 19 t Motosserrista Oficial de construção civil de 2. ^a Pré-oficial electricista	544,50	558,50
10	Auxiliar administrativo Enxertador Podador Tractorista Tirador de cortiça amadia ou empilhador. Trabalhador agrícola especializado	510,50	523
	Ajudante de mecânico Ajudante de operador de máquinas pesadas ou industriais.		

(Em euros)			
Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	2005	2006
11	Capataz de 2. ^a Carpinteiro Emetrador ou ajuntador Empador ou armador de vinhas Espalhador de química Estagiário do 2.º ano (escritório) Gadanhador Limpador de árvores ou esgalhador Motorista de ligeiros Porta-miras Tirador de cortiça falca Trabalhador de descasque de madeiras. Pintor	477	489
12	Ajudante de construção civil Ajudante de electricista Ajudante de motorista Estagiário do 1.º ano (escritório) Ferramenteiro Trabalhador agrícola	417	428
13	Aprendizes	383	393

ANEXO IV

Remunerações diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)						
Níveis	Categorias profissionais	Tabela diária	Proporcional de férias	Proporcional de sub. de férias	Proporcional de sub. de Natal	Total a receber por dia
Ano 2005						
6	Operador de máquinas especiais	37,25	4,35	4,35	4,35	50,30
8	Operador de máquinas pesadas/industriais Oficial de construção civil de 1. ^a	34,70	4,10	4,10	4,10	47
9	Motosserrista Oficial de construção civil de 2. ^a	32,15	3,85	3,85	3,85	43,70
10	Enxertador Podador Tirador de cortiça amadia Trabalhador agrícola especializado Tractorista	29,60	3,60	3,60	3,60	40,70
11	Carpinteiro Emetrador ou ajuntador Empador ou armador de vinha Espalhador de química Limpador de árvores ou esgalhador Tirador de cortiça falca Trabalhador de descasque de madeiras Pintor	27,05	3,35	3,35	3,35	37,10
12	Ajudante de construção civil Ferramenteiro Trabalhador agrícola	24,50	3,10	3,10	3,10	33,80
Ano 2006						
6	Operador de máquinas especiais	38,20	4,50	4,50	4,50	51,70
8	Operador de máquinas pesadas/industriais Oficial de construção civil de 1. ^a	35,60	4,25	4,25	4,25	48,35
9	Motosserrista Oficial de construção civil de 2. ^a	33	3,95	3,95	3,95	44,85

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Tabela diária	Proporcional de férias	Proporcional de sub. de férias	Proporcional de sub. de Natal	Total a receber por dia
10	Enxertador Podador Tirador de cortiça amadia Trabalhador agrícola especializado Tractorista	30,35	3,70	3,70	3,70	41,45
11	Carpinteiro Emetrador ou ajuntador Empador ou armador de vinha Espalhador de química Limpador de árvores ou esgalhador Tirador de cortiça falca Trabalhador de descasque de madeiras Pintor	27,75	3,45	3,45	3,45	38,10
12	Ajudante de construção civil Ferramenteiro Trabalhador agrícola	25,15	3,20	3,20	3,20	34,75

Lisboa, 18 de Janeiro de 2006.

Pela ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente:

Joaquim Malafaia, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 3 de Dezembro de 2006, a fl. 119 do livro n.º 10, com o n.º 17/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANO — Assoc. Nacional de Terapeutas Manipulativos e o SIMAC — Sind. Nacional dos Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

1 — A presente convenção destina-se a rever a CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 1996, 1, de 8 de Janeiro de 2000, 5, de 8 de Fevereiro de 2003, e 6, de 15 de Fevereiro de 2005.

2 — Esta convenção aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as entidades patronais integradas no âmbito da ANO — Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos, composta por todas as pessoas nela inscritas, individuais ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer a actividade económica de osteopatas e demais terapeutas manuais massagistas ou, no caso de pessoas colectivas, cujo objecto seja o exercício dessas actividades, e obriga, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

3 — A revisão referida no n.º 1 apenas altera as matérias da CCT constantes das cláusulas 2.ª, n.º 2, 5.ª, n.º 3, e 35.ª e do anexo II, seguintes, mantendo-se as demais disposições nos termos do texto consolidado anexo.

4 — A presente convenção abrange 239 associados empregadores da Associação Nacional de Terapeutas

Manipulativos e 469 trabalhadores dos 1363 associados do Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

5 — A presente convenção vigorará nos termos e para os efeitos legais, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Cláusula 2.ª

1 —

2 — As tabelas salariais e a cláusula referente à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

Cláusula 5.ª

Formação profissional

1 —

2 —

3 — Ao trabalhador deverá ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4 —

5 —

Cláusula 35.^a

Todos os trabalhadores com horários de trabalho de quarenta horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diário de € 4,29 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

(Em euros)		
Níveis	Profissão/categoria	Remuneração
1	Osteopata (com mais de dois anos)	715,85
2	Osteopata (com menos de dois anos) Massagista de recuperação (com mais de dois anos)	573,46
3	Massagista de recuperação (com menos de dois anos)	456,79
4	Estagiário de massagem (2.º ano)	403,56

Lisboa, 26 de Janeiro de 2006.

Pela ANO — Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos:

Dulce Maria Soares Celorico Nunes Marques, presidente da direcção.
Carlos Filipe Loureiro Raposo, secretário.

Pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesio-terapeutas:

Maria de Jesus Barroca, presidente da direcção.
Celina Maria Monteiro Martins, secretária.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — A presente convenção colectiva (CCT) obriga, por uma parte, todas as entidades patronais integradas no âmbito da ANO — Associação Nacional de Osteopatas, composta por todas as pessoas nela inscritas, individuais ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer a actividade económica de osteopatas e demais terapeutas manuais massagistas ou, no caso de pessoas colec-

tivas, cujo objecto seja o exercício dessas actividades, e que tenham trabalhadores ao seu serviço, e obriga, por outra parte, os trabalhadores ao serviço dos associados da Associação Nacional de Osteopatas representados pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesio-terapeutas.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Emprego e Segurança Social a extensão desta CCT, por alargamento do âmbito, a todas as entidades patronais que, em território nacional, se dediquem à prestação de serviços de osteopatas, massagistas e demais terapeutas manuais ou manipulativos e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 — A presente CCT aplica-se a todo o território nacional.

4 — Durante a vigência da presente CCT, a ANO fica obrigada a fornecer, num prazo máximo de 30 dias, ao SIMAC qualquer alteração à relação das entidades patronais nele inscritas, nomeadamente mudança de domicílio profissional/sede, nova admissão ou desistência, com a indicação da data em que se tenha verificado tal alteração.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 — O período de vigência desta CCT é de 12 meses, mantendo-se no entanto em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

5 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder, também por escrito, nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

6 — A falta de resposta ou de contraproposta, no prazo fixado, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

7 — As negociações iniciar-se-ão no 1.º dia útil posterior ao termo do prazo referido no número anterior.

CAPÍTULO II

Admissão

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos pela presente CCT é a prevista na lei.

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 4.^a

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

4 — No preenchimento das vagas ou novos postos de trabalho observar-se-á o seguinte:

- a) Em qualquer vaga existente, deve ser dada preferência aos trabalhadores interessados já ao serviço da empresa;
- b) No preenchimento de vagas será dada preferência à maior antiguidade e proximidade do domicílio, pela ordem indicada;
- c) A entidade patronal consultará, pela ordem de preferência acima indicada, os pretendentes, até preenchimento da vaga.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões que se passam a descrever, e respectivas categorias, indicadas no anexo I, são as seguintes:

- 1) Osteopatas — profissionais diplomados por escolas reconhecidas oficialmente, nacionais ou estrangeiras, ou profissionais que possuam certificados de registo de incorporação nos serviços de saúde nacionais ou estrangeiros;
- 2) Massagistas de recuperação — profissionais diplomados por escolas reconhecidas oficialmente, nacionais ou estrangeiras, ou profissionais que possuam certificados de registo de incorporação nos serviços de saúde nacionais ou estrangeiros.

Cláusula 5.^a

Formação profissional

1 — O empregador deverá proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional, reciclagem e aperfeiçoamento adequadas à sua qualificação e de acordo com as necessidades do empregador.

2 — O trabalhador tem o dever de frequentar cursos de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissionais, quando proporcionados pelo empregador, sendo obrigatória a frequência dos mesmos quando ocorram durante o período normal de trabalho.

3 — Ao trabalhador deverá ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4 — A formação contínua deverá abranger, em cada ano, um mínimo de 15% dos trabalhadores com contrato sem termo ou a termo cuja duração atinja os 18 meses.

5 — Os cursos mencionados serão realizados, preferentemente, em cooperação com o Sindicato outorgante.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

1 — A celebração de contratos a termo só é admitida para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, nomeadamente nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço, ou em relação ao qual esteja pendente em juízo de apreciação da licitude do despedimento, ou que se encontre em situação de licença sem retribuição;
- b) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- c) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- d) Actividades sazonais;
- e) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e de carácter não duradouro;
- f) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- g) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação de termo.

3 — A entidade patronal é obrigada a fornecer ao trabalhador duplicado do contrato celebrado, devidamente assinado por ambos.

Cláusula 7.^a

Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto em relação aos contratos a termo, tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

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

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

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Sem prejuízo do disposto na presente cláusula, quando algum trabalhador exercer funções a que correspondam várias categorias, ser-lhe-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição de categorias a trabalhadores será feita pelas entidades patronais.

4 — Se o trabalhador não estiver de acordo com a categoria atribuída, poderá recorrer para a comissão paritária, que decidirá sobre o assunto.

5 — Em qualquer caso, quer haja rectificação da categoria profissional inicialmente atribuída ao trabalhador pela entidade patronal, quer haja lugar a rectificação da mesma, a atribuição da categoria profissional produz efeitos a partir da data em que começou a exercer as funções a que corresponde a categoria profissional atribuída pela comissão paritária.

6 — A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais interessados, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão paritária criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente CCT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

7 — Para os efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à natureza e à hierarquia das tarefas prestadas e das funções exercidas e ao grau de responsabilidade a elas inerente.

8 — A deliberação da comissão que criar nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo grupo da tabela de remunerações mínimas.

Cláusula 9.^a

Substituição temporária

1 — A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Sempre que um trabalhador substituir outros de categoria e retribuição superiores às suas para além de 21 dias, ser-lhe-á devida a retribuição que ao trabalhador substituído competir, efectuando-se o pagamento a partir da data da sua substituição.

3 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de 120 dias, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 10.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar certificados, quando solicitados pelos trabalhadores, onde conste, além da categoria, a data de admissão e respectivo vencimento;
- c) Facilitar o exercício de cargos em organizações sindicais, instituições de segurança social ou outras de natureza similar;
- d) Promover e dinamizar a formação adequada aos trabalhadores no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho, no decurso da vigência do respectivo contrato de trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e os riscos envolvidos;
- e) Assegurar a prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador;
- f) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço a formação contínua e a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir as cláusulas do presente CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- c) Utilizar correctamente e zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado, salvo o desgaste normal motivado por uso e ou acidente não imputável ao trabalhador;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- f) Devolver à entidade patronal toda a indumentária e utensílios que por esta lhe tenham sido fornecidos, no estado em que se encontrarem decorrente do seu uso normal, aquando da cessação do contrato de trabalho ou quando lhe forem exigidos;
- g) Cooperar com o empregador para a melhoria das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, cumprindo e fazendo cumprir as respectivas normas.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou escalão do trabalhador, excepto com o acordo do trabalhador;
- e) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- f) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- g) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos.

Cláusula 14.^a

Violação das garantias dos trabalhadores e não cumprimento dos deveres da entidade patronal

A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nas cláusulas 11.^a e 13.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito às indemnizações fixadas neste contrato.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Forma e elemento do contrato

1 — O contrato de trabalho em qualquer das suas espécies será obrigatoriamente reduzido a escrito por ambas as partes no acto da contratação e dele deve constar a designação das partes, categoria profissional, data do início do contrato, período de experiência, local de prestação do trabalho, horário do trabalho e remuneração.

2 — O contrato será feito em duplicado, ficando um exemplar em poder do trabalhador e outro em poder da entidade patronal.

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por esta CCT não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

Cláusula 17.^a

Horário parcial

É permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial, nos termos da lei, quando a natureza das tarefas o justifique ou quando haja conveniência do trabalhador e da entidade patronal.

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem, desde que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 3, 4 e 5, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a sua remuneração; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

Cláusula 19.^a

Alteração do horário

O horário de trabalho, incluindo os seus limites máximo e mínimo, só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva acrescida de 100 %.

3 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

$$Rm = \text{retribuição mensal total};$$
$$N = \text{período normal de trabalho semanal.}$$

4 — O trabalho suplementar é obrigatoriamente registado.

Cláusula 21.^a

Local de trabalho

O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador

Cláusula 22.^a

Transferência de local de trabalho

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

2 — A transferência definitiva de trabalhadores para outro local de trabalho está sujeita a acordo prévio escrito, salvo se a alteração resultar da mudança total do estabelecimento onde aquele presta serviço.

CAPÍTULO V

Suspensão semanal e feriados

Cláusula 23.^a

Descanso semanal

Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que será o que resultar do seu horário de trabalho e da lei.

Cláusula 24.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, o trabalhador pode usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Do disposto no número anterior não pode resultar para o trabalhador um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — A duração do período de férias é aumentada nos termos previstos no artigo 213.º do Código do Trabalho.

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

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

8 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo-se, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas.

9 — A prova de situação de doença prevista no n.º 8 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 25.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito.

3 — São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 26.^a

Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

Cláusula 27.^a

Faltas justificadas

Para efeitos desta CCT, consideram-se faltas justificadas, sem que dêem lugar a perdas de regalias, as seguintes:

- a) As dadas pela altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- b) Cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes no 1.º grau na linha recta;
- c) Dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral, ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente no cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente;
- f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;
- g) As ausências não superiores a quatro horas por trimestre, e só pelo tempo estritamente neces-

sário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

h) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 28.^a

Comunicações e prova sobre faltas justificadas

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

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

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 29.^a

Descontos nas faltas injustificadas

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

2 — Para efeitos do desconto referido no número anterior, e tratando-se de ausências injustificadas a um ou 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 à ausência injustificada verificada.

Cláusula 30.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 31.^a

Impedimentos prolongados

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

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

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 32.^a

Remunerações mínimas pecuniárias de base

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo II.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, o número de inscrição na caixa de previdência, o número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal), o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — Toda a retribuição mensal deve constar do mesmo e único recibo, onde figure o total ilíquido, além dos elementos referidos no número anterior.

4 — A retribuição mensal deve ser feita no local onde o trabalhador presta a sua actividade.

Cláusula 33.^a

Subsídio de férias

Os trabalhadores têm direito a subsídio de férias, pago juntamente com a retribuição vencida no mês imediatamente anterior, o qual será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, pago até ao dia 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 situações:

- 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, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 35.^a

Subsídio de alimentação

Todos os trabalhadores com horários de trabalho de quarenta horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diário de € 4,29 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 36.^a

Complemento do subsídio e subvenção de doença

Em caso de doença superior a 10 dias, a entidade patronal pagará, a partir daquele tempo e até ao máximo de 10 dias por ano, a diferença entre a remuneração mensal auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

CAPÍTULO VII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Termos e formas de cessação

Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas na lei.

CAPÍTULO VIII

Do poder disciplinar

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

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

2 — Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — O procedimento disciplinar deverá iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção for cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

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

5 — No exercício do processo disciplinar, a acusação e a decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, tendo o trabalhador 10 dias úteis para apresentar a sua defesa.

Cláusula 39.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;

- c) Ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- e) Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos nas alíneas a), b) e c).

Cláusula 40.^a

Indemnização por aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior responsabiliza a entidade patronal por violação das leis de trabalho e dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IX

Da actividade sindical e colectiva dos trabalhadores

Cláusula 41.^a

Livre exercício da actividade sindical — Princípios gerais

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

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

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, excepto a perda da respectiva remuneração.

Cláusula 42.^a

Comissões de trabalhadores

Os trabalhadores poderão criar comissões de trabalhadores, nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, excepto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular em todas as secções e dependências da empresa, sempre que necessário.

4 — Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem pode ser alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

Cláusula 44.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais, das comissões sindicais e intersindicais e respectivos secretariados

Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

- 1) Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutem sobre os trabalhadores quer sobre o ponto de vista económico quer sobre condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afectem;
- 2) Elaborada nota de culpa, e a partir desta, fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito de serem ouvidos antes da decisão final em todos os processos disciplinares;
- 3) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- 4) Visar os mapas da quotização e de contribuição para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

Cláusula 45.^a

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco horas por mês.

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, sempre que possível, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atenuável.

CAPÍTULO X

Das disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

Relações nominais e relações de locais de trabalho

1 — As empresas obrigam-se a organizar e a remeter ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e aos sindicatos ou delegações respectivas, dentro de 60 dias após a entrada em vigor desta CCT e durante o mês de Março de cada ano, uma relação nominal dos tra-

balhadores ao seu serviço por eles abrangidos, agrupados por estabelecimentos, da qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, residência, número de sócio do sindicato, número de beneficiário da caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, categoria profissional, horário de trabalho, com indicação dos períodos respectivos, retribuição respectiva e outras regalias pecuniárias.

2 — De igual modo, nas mesmas datas, as empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos respectivos uma relação de cada local de trabalho bem especificada, contendo os seguintes elementos: nome de cada trabalhador, residência, categoria profissional, horário de trabalho, com indicação dos períodos respectivos, excepto se no mapa referido no n.º 1 constarem todos estes elementos.

3 — As empresas inscreverão ainda nos mapas utilizados mensalmente para o pagamento da quotização dos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doente, sinistrado ou de licença sem retribuição.

Cláusula 47.^a

Indumentária, materiais e aparelhos

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo da entidade patronal.

2 — Os materiais, equipamentos e aparelhos necessários ao desempenho de cada função são também encargo da entidade patronal.

Cláusula 48.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes, quando possível, terão um horário ajustado às suas necessidades especiais, sendo-lhes assegurados os seguintes direitos, sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Dispensa até uma hora e trinta minutos nos dias de funcionamento de aulas para a respectiva frequência, sem prejuízo de retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Dispensa nos dias de prestação de provas.

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

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem qualquer aproveitamento ou tenham falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

Cláusula 49.^a

Trabalhadores sinistrados

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais aos serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função, nos casos do número anterior, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

Cláusula 50.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor da presente CCT, uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação dos sindicatos e os restantes pelas entidades patronais, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes. As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministro do Emprego e da Segurança Social, dentro de 20 dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

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

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

5 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que não terá direito de voto.

6 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-as, a partir dessa data, parte integrante da CCT.

7 — Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as associações patronais que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no n.º 2.

9 — Incumbe à comissão paritária o exercício de funções de mediação e tentativa de conciliação nos litígios entre entidades empregadoras e trabalhadores abrangidos pela presente convenção, nos termos previstos na cláusula 51.^a

Cláusula 51.^a

Mecanismos de mediação e conciliação

1 — Em caso de litígios emergentes de contratos de trabalho, poderá qualquer das partes requerer a mediação da comissão paritária, para efeitos de conciliação.

2 — As partes estão obrigadas a comparecer a tentativa de conciliação designada pela comissão paritária, a qual se realizará no prazo de 30 dias após o requerimento para a sua intervenção para efeitos de conciliação.

3 — O disposto nos números anteriores não obsta a que qualquer das partes, não sendo atingida uma conciliação, recorra aos tribunais do trabalho para resolução dos litígios.

Cláusula 52.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de € 10 a € 25 por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de € 100 a € 1000.

3 — O trabalhador que não cumpra o disposto na cláusula 51.^a, n.º 2, não comparecendo à tentativa de conciliação em processo requerido pela entidade empregadora, será punido com multa de € 15.

Cláusula 53.^a

Disposições transitórias e manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar menos regalias, baixa de categoria ou classe ou quaisquer prejuízos relativamente ao regime da lei geral.

2 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Grupo I — Pessoal técnico e altamente qualificado

Osteopata. — É o trabalhador que avalia o estado de postura global do assistido, fundamentando-se na disfunção somática, que é o elemento de base sobre o qual se apoia o diagnóstico e o tratamento osteopático. Utiliza manobras específicas para observar os processos de alterações à mobilidade da arquitectura esquelética e técnicas manuais específicas conhecidas por manipulações osteopáticas para recuperar o movimento.

Grupo II — Pessoal técnico auxiliar

Massagistas de recuperação. — É o trabalhador que dá massagens para fins médicos, visando activar a circulação, cuidar de lesões musculares, eliminar gorduras e toxinas e obter outros resultados terapêuticos. Ensina o assistido a fazer certos exercícios com carácter correctivo; pode combinar a massagem com outro tipo de tratamento, como banhos de vapor, calores húmidos, parafangos e electroterapia.

Grupo III — Pessoal administrativo e auxiliar

Assistente de consultório. — É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o osteopata, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone; marca consultas; preenche fichas e procede ao seu arquivo; recebe o preço da consulta; arruma e esteriliza os instrumentos necessários à consulta.

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

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios e cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal da empresa; ordena e arquiva notas de livranças estatísticas. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza de veículos, verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efectua a carga e descarga.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que efectua, normal e predominantemente, fora da sede do seu local de trabalho, serviços de informação, de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

(Em euros)

Níveis	Profissão/categoria	Remuneração
1	Osteopata (com mais de dois anos)	715,85
2	Osteopata (com menos de dois anos) Massagista de recuperação (com mais de dois anos) Técnico auxiliar de fisioterapia (com mais de dois anos) Contabilista/técnico de contas	573,46
3	Massagista de recuperação (com menos de dois anos) Assistente de consultório Técnico auxiliar de fisioterapia (com menos de dois anos) Estagiário de massagem (2.º ano) Motorista de ligeiros Escriturário	456,79
4	Estagiário de massagem (2.º ano) Empregado de serviços externos Trabalhador de limpeza	403,56

Lisboa, 26 de Janeiro de 2006.

Pela ANO — Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos:

Dulce Maria Soares Celorico Nunes Marques, presidente da direcção.
Carlos Filipe Loureiro Raposo, secretário.

Pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesio-terapeutas:

Maria de Jesus Barroca Garcia, presidente da direcção.
Celina Maria Monteiro Martins, secretária.

Depositado em 3 de Fevereiro de 2006, a fl. 119 do livro n.º 10, com o n.º 18/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANASE — Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas

na Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e, por outro, os trabalhadores representados pela organização outorgante qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASE que exercem a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a 197 empresas e 1215 trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Cláusula 24.^a

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição de valor igual a € 3,18

2 — O subsídio de refeição é também devido quando, por razão devidamente justificada, o trabalhador não cumpria no dia a totalidade do seu horário de trabalho.

3 — O trabalhador em tempo parcial tem igualmente direito ao subsídio de refeição, na proporção do seu horário de trabalho.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 62.^a

Regimes anteriores

1 — Mantêm-se em vigor o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2004, no que não for alterado pelo presente CCT, e a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005.

2 — Da aplicação do presente CCT não podem resultar prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

ANEXO II

Categorias profissionais/enquadramentos/tabela salarial

Níveis		Categorias profissionais	Tabela salarial (em euros)		
Quadros superiores técnicos	I	A	Analista de sistemas Contabilista Director de serviços/escritório	1 210	
		II	A	Chefe de secção Programador de informática Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário	907
			B	Técnico de controlo e serviço	844
Profissionais altamente qualificados	III	A	Administrativo: A B C	606 569 515	
			B	Fogueiro Canalizador Electricista Técnico de manutenção	609
				C	Animador/loja Chefe de loja/encarregado (a) Operador de acabamentos
	Chefe de equipa Distribuidor	452			
	IV	A	Ajudante distribuidor Calandrador Costureiro (a) Lavador Prensador Recepcionista/engomador	431	

Níveis			Categorias profissionais	Tabela salarial (em euros)
Profissionais não qualificados	V	A	Servente de limpeza	402
			Estagiário	(b)

- (a) Os administrativos C e B passam automaticamente a administrativo B e A logo que completem três anos de bom e efectivo serviço em C e B, respectivamente.
(b) 80 % da retribuição da profissão, carreira e categoria para que está a estagiar, mas nunca inferior ao salário mínimo nacional. O estágio tem a duração máxima de seis meses.
(c) Abono para falhas — o trabalhador que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de € 30,65.

Lisboa, 9 de Janeiro de 2006.

Pela ANASE — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria:

Rui Alberto Limpo Salvada, director-presidente de direcção.
Raul dos Santos Neves, director-vice-presidente.

Pela 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;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

Carlos Manuel Dias Pereira, membro do Secretariado.

Pelo SITEC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Depositado em 6 de Fevereiro de 2005, a fl. 119 do livro n.º 10, com o n.º 16/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., adiante designada por empresa, cuja actividade principal é a definida no CAE n.º 27100 e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão potencialmente abrangidos pelo presente AE a empresa e 260 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Área geográfica

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua actividade.

Cláusula 3.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente AE vigora pelo prazo de quatro anos e entra em vigor nos termos previstos na lei.

2 — A grelha salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os regulamentos dele emergentes;
- Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade os órgãos sociais da empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- Executar com zelo e diligência as funções, que lhe forem confiadas, no âmbito do objecto do seu contrato de trabalho;
- Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros;
- Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

- l) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- m) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- n) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído, quando desse abandono resultar prejuízos para a empresa, devendo o responsável da instalação tomar as providências necessárias para a sua substituição no mais curto período de tempo;
- o) Comunicar por escrito e no prazo de 15 dias ao órgão de pessoal todas as alterações aos seus dados pessoais relevantes para a prestação de trabalho (residência, estado civil, etc.);
- p) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

Cláusula 5.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional, devendo as admoestações ser feitas em particular;
- c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, saúde, segurança no trabalho e prevenção de doenças;
- d) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição;
- e) Enviar aos sindicatos respectivos, até ao 10.º dia útil do mês seguinte a que respeitam, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores, que para tal dêem o seu acordo por escrito;
- f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais constem a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências se tal for solicitado pelo interessado;
- g) Promover acções de formação para os trabalhadores, quer no campo da segurança e higiene no trabalho quer as adequadas ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas competências profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial ou privado, conforme as disposições legais;
- h) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- i) Prestar aos sindicatos outorgantes, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- j) Facilitar a consulta do processo individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- k) Facilitar aos trabalhadores em serviço os contactos urgentes de e para o exterior, nomeadamente através de telefone;

- l) Responder, por escrito, no prazo de 30 dias, a qualquer reclamação formal do trabalhador ou dos delegados sindicais.

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador ou mudá-lo para categoria de nível inferior, salvo nos casos previstos no AE;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 7.^a;
- d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- g) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- h) Adotar conduta intencional para, por forma directa ou indirecta, levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias do trabalhador previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa para a sua rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 7.^a

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1 — A empresa pode transferir os trabalhadores para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles trabalham.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato, se houver prejuízo sério, tendo direito à indemnização prevista na lei.

3 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5 — Os membros da comissão de trabalhadores, os delegados sindicais e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo,

salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

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

7 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transportes do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, se possível, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

8 — No caso da transferência definitiva e durante 60 dias, a empresa concederá ao trabalhador, sem perda de remuneração até 4 dias úteis, tempo para regularizar a sua situação habitacional, salvo acordo diferente que venha a ser estabelecido.

CAPÍTULO III

Organização dos trabalhadores na empresa

Cláusula 8.^a

Direito à actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2 — Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

3 — Entende-se por comissão intersindical a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE.

4 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

5 — A empresa porá à disposição das comissões sindicais, desde que aquelas o requeiram e a título permanente, instalações apropriadas ao exercício das suas funções, incluindo os móveis indispensáveis à sua actividade e telefone com acesso ao exterior.

6 — Aos dirigentes sindicais não pertencentes à empresa é facultado o acesso às instalações da empresa, para as reuniões dos trabalhadores regularmente convocadas, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas e ficando sujeitos aos regulamentos de controlo de visitantes e de higiene e segurança.

7 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindical, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reser-

vados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 9.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos na cláusula 11.^a é determinado da forma seguinte:

- a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados será resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores da empresa.

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

Cláusula 10.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical, da comissão intersindical ou de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, sector ou serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial, nos termos legais.

3 — Não estão sujeitos a controlo de ponto as saídas dos trabalhadores dos locais de trabalho para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical até ao limite do crédito de horas previsto no AE.

4 — As reuniões previstas no n.º 2 só poderão ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou quem a represente, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respectivas convocatórias. Quando devido à urgência não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência, deve do facto ser dado conhecimento à empresa com a antecedência possível.

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

7 — A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como as respectivas comissões sindicais, poderão reunir com a direcção ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o julgar conveniente, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

Cláusula 11.^a

Crédito de horas

1 — Cada um dos delegados sindicais previstos no n.º 1 da cláusula 9.^a dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas mensais.

2 — Para o exercício da sua função, os dirigentes das associações sindicais outorgantes beneficiam do crédito de horas correspondente a cinco dias de trabalho por mês.

3 — Os créditos de horas atribuídos nos n.ºs 1 e 2 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo. A empresa dará tratamento idêntico ao tempo necessário para as reuniões com a direcção ou negociação do AE.

4 — No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam utilizar o seu crédito de horas, deverão avisar, por escrito, a sua chefia, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo caso de força maior.

6 — No caso dos dirigentes, o sindicato interessado deverá comunicar, por escrito, à empresa, com quarenta e oito horas de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade manifesta, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

7 — As faltas dadas pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções para além do crédito de horas previstas neste AE contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 12.^a

Comissão de trabalhadores

1 — É direito dos trabalhadores criarem uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode, para os seus membros, resultar nos termos da lei e deste AE prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Atribuições da comissão de trabalhadores

1 — As atribuições da comissão de trabalhadores são definidas na lei, devendo a empresa fornecer as informações de gestão e outras adequadas ao exercício das referidas atribuições.

2 — A comissão de trabalhadores reúne com a direcção uma vez por mês, ou em qualquer outra altura, para tratar de assuntos urgentes, sendo lavradas as respectivas actas e assinadas pelos presentes.

Cláusula 14.^a

Direito à greve

1 — É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na lei.

2 — A empresa não pode solicitar aos trabalhadores declarações relativas à sua adesão à greve.

3 — A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição, do tempo de greve.

4 — Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

5 — As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

CAPÍTULO IV

Classificação e carreira profissional

Preâmbulo

No pressuposto de que a LUSOSIDER adoptará uma política de modernização em função da rápida difusão das técnicas e dos conhecimentos, face aos quais os meios de produção se tornam quase idênticos e em que as empresas, em concorrência permanente, trabalham para os mesmos clientes, o desempenho e sucesso da LUSOSIDER passará cada vez mais pela competência dos seus trabalhadores, pelo domínio que tiverem das suas profissões e pelo sentido permanente de responsabilidade pela actividade global da empresa, nomeadamente a garantia da qualidade dos seus produtos e serviços.

O desenvolvimento da competência profissional dos trabalhadores, permitindo-lhes o desempenho de funções cada vez mais qualificadas é também uma condição fundamental da competitividade e do progresso da empresa.

Neste contexto, a consideração de novos aspectos da actividade profissional, a adopção duma lógica de competência e a interacção permanente entre uma formação qualificante e uma organização valorizante, constituirão pilares da definição de uma nova política de classificação e carreiras profissionais da empresa e de consequentes critérios remuneratórios, a analisar pelas partes outorgantes sempre que necessário.

Cláusula 15.^a

Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — Os postos de trabalho a preencher na empresa deverão ser postos à disposição dos trabalhadores, desde que reúnam as competências necessárias para o seu desempenho, podendo, em caso de igualdade, dar-se preferência aos trabalhadores com maior antiguidade na empresa, nas condições mencionadas.

3 — Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a actividade profissional a que se destina.

4 — Na altura da admissão, a empresa prestará ao trabalhador informações relativas ao conteúdo deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e dará ao trabalhador um documento de onde constem, nomeadamente, a data de início do contrato, a categoria profissional, o local de trabalho, o período normal de trabalho diário e semanal, o valor da remuneração mensal e o direito a férias.

Cláusula 16.^a

Contratos a termo

A contratação a termo só pode ser celebrada desde que se justifique e nos termos da lei.

Cláusula 17.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece ao seguinte período experimental:

- a) 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias, para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias, para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 18.^a

Conceitos gerais

Para efeitos do disposto neste AE, entende-se por:

- a) Actividade — conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as

inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas;

- b) Profissão ou categoria profissional — define a actividade ou conjunto de funções correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características que o trabalhador desempenha na empresa, nos termos do anexo I deste AE;
- c) Posto de trabalho — conjunto de funções executadas por um trabalhador;
- d) Carreira profissional — é a evolução e percurso dentro da sua profissão ou categoria profissional, bem como noutras profissões hierárquica ou tecnicamente familiares.

Cláusula 19.^a

Classificação profissional

1 — Todo o trabalhador da empresa será classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I deste AE, de acordo com as funções predominantemente exercidas.

2 — As categorias profissionais são distribuídas em níveis, conforme estrutura no anexo II, tendo por base as exigências das funções desempenhadas, nomeadamente os conhecimentos teóricos e práticos necessários, o grau de autonomia das decisões e as responsabilidades funcionais.

3 — O grau académico não deverá sobrepor-se à competência profissional comprovada, à potencialidade demonstrada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumido.

4 — A pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, pode esta conceder para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico a equivalência de condições ou a sua dispensa, com base na experiência efectiva demonstrada, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

5 — O enquadramento dos trabalhadores dentro da grelha salarial de cada nível tem em conta, nomeadamente, o desempenho, a experiência e o grau de adaptação individual ao nível de competências definido.

Cláusula 20.^a

Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Quando o interesse da empresa o exija, o trabalhador pode ser temporariamente encarregado de desempenhar funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — O disposto no n.º 2 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares de conservação e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros directamente a ele adstritos, nos casos de paragem total ou parcial da respectiva instalação.

Cláusula 21.^a

Carreira profissional

1 — Constitui carreira profissional do trabalhador a evolução do trabalhador na estrutura profissional e grelha salarial, dentro do mesmo nível ou para o nível superior.

Promoção consiste na evolução para nível superior da estrutura profissional. Implica preenchimento definitivo de posto de trabalho enquadrado no nível superior.

Progressão consiste na evolução dentro da grelha salarial do nível da estrutura profissional.

2 — As carreiras profissionais desenvolvem-se de acordo com uma lógica de competência que:

a) Conduz:

A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e sua adequação às qualificações requeridas para as funções efectivamente exercidas;

A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências;

A retirar as consequências devidas, no que se refere à classificação, remuneração e carreira profissional;

b) Implica:

Que os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de acções de formação profissional ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional; Que a empresa adapte a sua organização com esse objectivo;

c) Impõe que a empresa implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:

Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais;

Garantir um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências; Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando activamente nas acções de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar a sua qualificação e carreiras profissionais.

3 — As promoções e progressões inserem-se no procedimento sobre carreiras profissionais definido pela empresa. As promoções e progressões profissionais dos trabalhadores verificam-se tendo em conta o desenvol-

vimento das suas competências e experiência profissional e sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais relativamente superiores.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Regulamentação de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 23.^a

Horários de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários. Por período normal de trabalho entende-se o tempo de trabalho a que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

2 — O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos, podendo ainda ser introduzido o regime de horários concentrados e de adaptabilidade.

3 — Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixas.

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

5 — Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

6 — Sem prejuízo do legalmente consignado, os períodos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, bem como as faltas injustificadas, não contam como serviço efectivo.

7 — O regime de isenção de horário de trabalho subordina-se ao legalmente consignado.

Cláusula 24.^a

Período semanal de trabalho

1 — É de trinta e nove horas e trinta minutos o período normal de trabalho semanal na empresa.

2 — O período normal de trabalho semanal referido no número anterior define períodos de trabalho efectivo, os quais são medidos no posto de trabalho.

Cláusula 25.^a

Adaptabilidade

1 — Com a flexibilização do horário de trabalho, as prestações diárias e semanais são definidas em termos médios, ajustadas aos objectivos de exploração fabril, podendo o limite diário ser aumentado até duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior ao período normal de trabalho semanal, o horário de trabalho poderá ser reduzido, em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3 — Nos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula, a duração média do trabalho será apurada por referência a um período de quatro meses.

4 — Se, por motivos atendíveis de exploração fabril, não for possível até ao final do período de referência o gozo compensatório para se obter a duração média semanal, a empresa pagará esse crédito com uma taxa de 100%.

Cláusula 26.^a

Horários concentrados

1 — Por iniciativa da empresa e sem oposição da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.

2 — Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:

- a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que cinco dias seguidos;
- b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de doze horas;
- c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as trinta e nove horas e trinta minutos aferida por referência a períodos de doze meses;
- d) O tempo de descanso é preestabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

Cláusula 27.^a

Intervalo de descanso

1 — A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de forma a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — No regime de turnos, o intervalo de descanso poderá ter uma duração inferior a uma hora, não podendo a prestação de trabalho exceder seis horas consecutivas.

3 — Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a seis horas, poderá não haver lugar a intervalo de descanso.

Cláusula 28.^a

Elaboração de horários

1 — Compete à empresa a elaboração e alteração dos horários de trabalho, depois de ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores.

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

3 — O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de onze horas.

Cláusula 29.^a

Cláusula de presenças

1 — É obrigatório, em princípio, para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2 — O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores e, em regra, por intermédio do relógio de ponto.

3 — Ao trabalhador que, por esquecimento, não marque o ponto de controlo à entrada ou saída não será feito desconto na sua remuneração, desde que comprove devidamente a sua presença no trabalho às horas normais, nas quarenta e oito horas úteis seguintes, salvo caso de força maior.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho.

3 — O trabalho suplementar também pode ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 do presente artigo fica sujeito, por trabalhador, ao limite anual de duzentas horas, no caso de trabalho em regime de tempo completo.

5 — Para além de outros casos previstos na lei, não se compreende na noção de trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda, em média, duas horas diárias.

Cláusula 31.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos de pessoal diferente.

2 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — A empresa obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por escrito, com excepção daqueles que já o venham prestando.

5 — Os horários de turnos a praticar na empresa correspondem aos regimes abaixo discriminados, podendo ser aplicados outros, desde que em conformidade com o disposto na lei e neste AE:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;
- b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e domingo com o domingo e a segunda-feira;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente nocturno;
- d) Horário de dois turnos, um dos quais será parcialmente nocturno e em que um dos dias de folga é sempre ao domingo.

6 — Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente de horário após o dia de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência, em que tal não seja possível.

7 — Nos casos referidos na última parte do número anterior, mudança de horário sem folga, os trabalhadores terão direito a um acréscimo de 25% sobre a sua remuneração base, enquanto permanecerem fora do horário até à próxima folga.

Terão ainda direito a um número de folgas não gozadas proporcional às que teriam no ciclo horário a que estavam adstritos antes da mudança.

8 — A substituição de trabalhador ausente deve obedecer aos seguintes pressupostos:

- a) Utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis;
- b) Recurso eventual a trabalho suplementar, em que o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer.

9 — Com o conhecimento e assentimento prévios da empresa, poderão ser permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores, não podendo em qualquer caso trabalhar em dois turnos consecutivos e acarretar encargos suplementares para a empresa.

10 — O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de onze horas. Se este período não puder ser totalmente garantido será dado o correspondente descanso compensatório ou as horas de intervalo não cumpridas serão remuneradas com uma taxa de 100 %.

O disposto no presente número não será aplicável caso a impossibilidade de verificação do intervalo mínimo decorra das trocas de turno referidas no n.º 9 da presente cláusula.

11 — Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para o horário de turnos, só o poderá fazer após ter sido gozado o descanso semanal e sem que seja afectado o número de horas desse descanso.

12 — A empresa deverá, dentro das suas possibilidades organizacionais, transferir para horário normal os trabalhadores com limitações físicas resultantes de acidentes de trabalho, doença profissional ou doença natural que os impeçam, de forma comprovada pelos serviços médicos de trabalhar em regime de turnos.

13 — A empresa terá em atenção a possibilidade de reconversão para funções indispensáveis de horário normal os trabalhadores em regime de turnos que tenham competência para o seu desempenho, sendo prioritárias as situações dos trabalhadores com 50 ou mais anos e uma antiguidade em regime de turnos superior a 15 anos.

Cláusula 32.^a

Regime de turnos — Conceitos gerais

Em regime de turnos, entende-se por:

- a) «Período semanal de trabalho» o número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;
- b) «Ciclo de horário» o conjunto de rotações do início do período diário de trabalho, durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;
- c) «Período de descanso semanal» o dia ou dias que, no respectivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descanso e que se conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 0 horas do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;
- d) «Semana de trabalho» o período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;
- e) «Período intercalar de descanso» o intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;
- f) «Dia útil» o dia que no respectivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 37.^a

Cláusula 33.^a

Trabalhador-estudante

Ao trabalhador-estudante aplicam-se as disposições legais em vigor.

Cláusula 34.^a

Regime de prevenção

1 — O serviço de prevenção destina-se a acorrer às situações imprevisíveis e de avarias, em casos de manifestação urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2 — A entrada de trabalhadores para o regime de prevenção é feita mediante o seu prévio acordo.

3 — Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

4 — Os trabalhadores em regime de prevenção têm direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio de 8,1 % do salário médio geral da empresa por cada período de prevenção e a despesas de deslocação, se a elas houver lugar. Quando não complete o período referido, por facto imputável ao trabalhador, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

5 — Quando por razões atendíveis, o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só poderá recusar, desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

6 — O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 0 horas de segunda-feira e as 24 horas de domingo, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

7 — Quando dois trabalhadores pretendam trocar entre si qualquer período de prevenção, devem comunicá-lo previamente à empresa.

8 — O trabalhador em regime de prevenção só pode iniciar o seu período normal de trabalho onze horas depois de terminada a sua intervenção, sem que a redução do período normal de trabalho implique diminuição da retribuição.

CAPÍTULO VI

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 35.^a

Maternidade e paternidade

O regime jurídico da maternidade e paternidade fica sujeito à legislação aplicável.

Cláusula 36.^a

Trabalho de menores

Ao trabalho de menores aplicam-se as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

1 — Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível, os dias de descanso semanal são o sábado (dia de descanso semanal complementar) e o domingo (dia de descanso semanal obrigatório).

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Além dos feriados obrigatórios, apenas serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal do Seixal.

3 — O dia 24 de Dezembro é considerado tolerância de ponto para todos os trabalhadores.

Cláusula 39.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

5 — Os trabalhadores com contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

7 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como ao respectivo subsídio.

8 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos na lei, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

Cláusula 40.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 25 dias úteis em cada ano civil, sem ligação

ao absentismo, considerando-se que esse período já integra os dias adicionais de férias actualmente previstos no artigo 213.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

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

3 — Em regime de turnos, os dias úteis de férias são os que por escala lhes competirem (dias trabalháveis), não se contando para este efeito os feriados e as folgas do horário de trabalho.

4 — De acordo com as necessidades de programação, a empresa pode suspender a laboração das instalações fabris, total ou parcialmente, nos termos da lei.

Cláusula 41.^a

Interrupção das férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 42.^a

Cláusula 42.^a

Marcação de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo a Comissão de Trabalhadores, só podendo, neste caso, marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de Abril de cada ano, o plano de férias anual.

4 — Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozar as férias simultaneamente.

Cláusula 43.^a

Exercício de outra actividade durante férias

1 — É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2 — A violação do disposto no número antecedente, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar, dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias.

Cláusula 44.^a

Violação do gozo de férias

No caso de a empresa não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos previstos neste acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá ser obrigatoriamente gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 45.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador, após cessação da doença, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

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

4 — Aplicam-se os números anteriores, com as adaptações decorrentes da lei e do AE, nas situações de licença por maternidade, paternidade ou adopção.

Cláusula 46.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

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

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

Cláusula 48.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses completos de serviço efectivo, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

Cláusula 49.^a

Faltas — Noção

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um período normal de trabalho durante o mesmo ano civil, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Quando se pratique o horário flexível, no caso de falta, o trabalhador poderá optar entre o período fixo e o período normal de trabalho.

Cláusula 50.^a

Faltas por atraso

1 — Os atrasos devem ser sempre justificados em rectificação de ponto, perante o superior hierárquico.

2 — No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada, podendo não ser remunerada.

3 — Se o atraso injustificado não for superior a trinta minutos, o trabalhador pode iniciar o trabalho, sendo o tempo de falta injustificada somado, para efeito de determinação de dias de faltas injustificadas.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta minutos ou sessenta minutos, a empresa poderá recusar a aceitação da prestação de trabalho durante metade ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 51.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e do AE;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, nomeadamente as relativas ao tempo indispensável para consultas médicas, tratamentos ou exames complementares de diagnóstico e as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos de força maior que não sejam imputáveis ao trabalhador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as relativas a doação de sangue e bombeiros, bem como as originadas por detenção ou prisão preventiva, mas só desde que o trabalhador não venha a ser condenado através de decisão judicial.

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

Cláusula 52.^a

Comunicação sobre as faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, em rectificação de ponto, à empresa, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.

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

4 — A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei e no presente acordo de empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, determinam a 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 faltas dadas ao abrigo da alínea e) do n.º 2 da cláusula 51.^a, até ao limite de 30 dias, período para além do qual se aplica o disposto na cláusula 55.^a;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo decisão da empresa em contrário.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 51.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 51.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

Cláusula 55.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — Sempre que o trabalhador se encontre temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, requisição oficial, desempenho de cargos políticos, doença ou acidente, prisão ou detenção, assistência inadiável ao seu agregado familiar e, ainda, pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de regulamentação legal ou contratual em matéria da segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e demais regalias que não presuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar que tinha na empresa.

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 caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente AE e da legislação sobre a segurança social.

5 — No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se à empresa, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 56.^a

Poder disciplinar

A empresa exerce o poder disciplinar, através da direcção e ou hierarquias.

Cláusula 57.^a

Sanções disciplinares

As infracções disciplinares praticadas pelos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta e o grau de culpabilidade do infractor, com as seguintes sanções:

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

Cláusula 58.^a

Aplicação de sanções

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 59.^a

Procedimento disciplinar

O exercício do procedimento disciplinar obedece ao previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

Cláusula 61.^a

Certificado de trabalho/outros documentos

1 — A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço

e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO X

Retribuições do trabalho

Cláusula 62.^a

Retribuição — Noção

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Entende-se por remuneração mínima mensal a constante da grelha salarial em anexo e ou a auferida por cada trabalhador.

3 — Salvo nos casos expressamente previstos no presente AE, a base de cálculo das prestações complementares e acessórias será constituída pela remuneração base mensal correspondente à remuneração mínima mensal acrescida da antiguidade e do subsídio de turno.

4 — Para os efeitos previstos no presente AE, entende-se por salário médio geral da empresa o quociente resultante da divisão entre as somas das remunerações mínimas mensais auferidas por cada trabalhador, no mês de Janeiro, e o número global dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 63.^a

Tempo e forma de pagamento

A retribuição será paga por transferência bancária, até ao último dia útil do período a que respeita, por períodos certos e iguais correspondentes ao mês, sem prejuízo do pagamento, no mês seguinte, das prestações vencidas após a data do processamento mensal.

Cláusula 64.^a

Documento de pagamento

A empresa obriga-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto de pagamento da retribuição mensal, documento do qual constem, entre outros, o número e nome do trabalhador, o período a que diz respeito, os números de inscrição na segurança social, de contribuinte e do sindicato, categoria profissional, data da última promoção, remuneração base mensal e outras prestações pecuniárias, nomeadamente de trabalho suplementar ou em feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 65.^a

Valor horário

O valor horário será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração/hora} = \frac{R \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 66.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com a aplicação das seguintes taxas ao valor da remuneração/hora:

- a) Dia útil diurno — 175 %;
- Dia útil nocturno — 200 %;
- b) Dias de descanso semanal e feriados — 200 %.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, o qual só se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deverá ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empresa.

5 — Se, por motivos atendíveis, não for possível o gozo dos descansos compensatórios devidos a trabalho suplementar, serão os mesmos, por acordo com o trabalhador, substituídos por prestação de trabalho remunerado com a aplicação da taxa de 100 %.

Cláusula 67.^a

Trabalho prestado em dia feriado

Sempre que, no desenvolvimento normal da escala do horário de trabalho, o trabalhador com folga em dia variável da semana preste trabalho em dia feriado terá direito a um descanso compensatório de igual duração ou à remuneração com aplicação da taxa de 200 % pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à empresa.

Cláusula 68.^a

Subsídio em horário de turno

1 — O subsídio mensal de turnos terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

- a) Horário de três turnos, com folga rotativa — € 150;
- b) Horário de três turnos, em que um dos dias de folga é sempre ao domingo — € 100;
- c) Horário de dois turnos, com folga rotativa — € 80;
- d) Horário de dois turnos, em que um dos dias de folga é sempre ao domingo — € 70.

2 — Os valores previstos no n.º 1 são actualizados de acordo com o aumento geral anual da grelha salarial.

3 — O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só será devido enquanto esta situação se mantiver, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para horário normal, passará a receber, como

complemento, o subsídio que vinha auferindo, nas seguintes condições:

- a) Em caso de deslocação temporária para horário normal, por decisão da empresa;
- b) Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, de que tenha resultado incapacidade parcial temporária e enquanto esta durar;
- c) No caso de o trabalhador ter 15 ou mais anos de turnos.

5 — O disposto no número anterior aplica-se, ainda, quando o trabalhador passar para regime de turnos a que corresponda subsídio inferior ao que auferia, sendo nesse caso o valor do complemento o correspondente à diferença entre os dois subsídios.

Cláusula 69.^a

Remuneração nos períodos de descanso diários

Se um trabalhador, a solicitação expressa da empresa, prestar trabalho no seu período de descanso, será remunerado com os montantes previstos na cláusula 66.^a, n.º 1, alínea a).

Cláusula 70.^a

Remuneração no período de férias

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

2 — O montante do subsídio de férias compreende a remuneração base mensal acrescida do valor médio do prémio mensal de assiduidade (últimos 12 meses).

3 — O subsídio de férias será pago juntamente com a retribuição do mês de Maio. Caso o gozo de férias ocorra antes de Junho, com um período mínimo de 10 dias, a empresa pagará o respectivo subsídio antes do início das férias, se o trabalhador assim o preferir.

4 — Se o gozo de férias for posterior ao mês de Maio e, entretanto, ocorrer aumento da remuneração base mensal, o trabalhador adquire o direito a essa diferença também no respectivo subsídio de férias.

Cláusula 71.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber no mês de Novembro um subsídio de Natal equivalente à remuneração base mensal acrescida do valor médio do prémio mensal de assiduidade (últimos 12 meses).

2 — No ano da admissão, suspensão por impedimento prolongado ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 72.^a

Antiguidade

1 — Todos os trabalhadores admitidos ao serviço da empresa até 31 de Dezembro de 2005 e que recebessem, nessa mesma data, prémio de antiguidade continuarão a receber o mesmo.

2 — O valor efectivamente auferido por cada trabalhador nos termos previstos no número anterior será processado em rubrica separada no respectivo recibo.

Cláusula 73.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno é remunerado com um acréscimo de 25% ao que seria pago para trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO XI

Outros subsídios e regalias

Cláusula 74.^a

Prémio de assiduidade

A instituição de um prémio de assiduidade tem por objectivo reforçar as contrapartidas que cada trabalhador já recebe pela sua prestação de trabalho e definidas no presente AE, premiando aqueles trabalhadores que demonstram maior disponibilidade para contribuir para os objectivos da empresa, no caso concreto, através de uma taxa de comparência no trabalho mais elevada que outros.

1 — Nestes termos, além das prestações devidas nos termos deste AE, os trabalhadores terão direito a receber um prémio de assiduidade mensal e outro anual, vencendo-se o primeiro no último dia de cada mês e o segundo no dia 31 de Dezembro.

2 — O prémio mensal será atribuído pela forma seguinte:

- a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no mês receberá um prémio correspondente a 6% da remuneração mínima mensal efectivamente auferida no mês;
- b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no mês menos os tempos abaixo indicados recebe as seguintes percentagens da remuneração mínima mensal efectivamente auferida no mês:

Tempo de não comparência	Percentagem
Até 2 horas	3,5
Até 4 horas	2,8
Até 6 horas	1,0
Até 8 horas	0,4

3 — O prémio anual será atribuído pela forma seguinte:

- a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no ano civil receberá um prémio correspondente a 52% da remuneração mínima mensal efectivamente auferida no mês de Dezembro do ano a que respeita;
- b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos os abaixo indicados recebe as seguintes percentagens da

remuneração mínima mensal efectivamente auferida no mês de Dezembro do ano a que respeita:

Dias de não comparência	Percentagem
0	52
1	48
2	44
3	39
4	34
5	28
6	22
7	15
8	11
9	9
10	6
11	4

4 — Os prémios referidos no n.º 2 desta cláusula serão pagos com a retribuição do mês seguinte a que respeitam e o referido no n.º 3 será pago com a retribuição do mês de Janeiro seguinte.

5 — Para efeitos de aplicação desta cláusula, entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, com excepção dos casos abaixo referidos:

- a) Período de férias;
- b) Descanso compensatório devido por prestação de trabalho suplementar e folgas de compensação de horário;
- c) Falta por acidente de trabalho;
- d) Falta justificada por motivo de doação de sangue, não compensada monetariamente;
- e) Falta justificada por motivo de luto de familiares, até cinco dias;
- f) Falta justificada por trabalhador que seja bombeiro voluntário, pelo tempo indispensável para ocorrer a sinistros;
- g) Exercício da actividade sindical ou da comissão de trabalhadores, dentro dos limites dos créditos de horas definidos no AE;
- h) Falta justificada por cumprimento de obrigações legais por motivos não imputáveis ao trabalhador e cuja remuneração não possa ser compensada por terceiros.

6 — Para efeitos de atribuição dos prémios mensal ou anual, as ausências a parte do período normal de trabalho diário contam-se nos termos da lei.

7 — Não adquirem direito ao prémio mensal referido nesta cláusula os trabalhadores que no mês faltarem injustificadamente ao serviço.

8 — Aos trabalhadores em horário a tempo parcial, os prémios atribuídos serão proporcionais ao tempo de trabalho realizado.

9 — No ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o prémio anual apenas será aplicado quando haja decorrido um período mínimo de seis meses, sendo atribuído na proporção.

Cláusula 75.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada e desde que tal conceda direito a subsídio de doença pela segurança social, a empresa abonará aos trabalhadores a remuneração base mensal líquida, com as actualizações em função do aumento da grelha salarial, devendo a segurança social endossar à empresa o subsídio de doença respectivo, mediante o acordo dos trabalhadores.

2 — A situação de doença será participada à empresa no 1.º dia útil após a sua verificação ou, não sendo possível, no prazo máximo de três dias úteis, devendo neste caso ser apresentada justificação da impossibilidade, devendo o trabalhador indicar a morada onde se encontra.

3 — Quando o trabalhador não se socorrer dos serviços médicos do serviço nacional de saúde, podendo fazê-lo, a empresa não processará o abono referido no n.º 1.

4 — A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, para efeitos de confirmação da situação de doença, recorrer a juntas médicas previstas na lei, cujo parecer será observado para se manter ou não a aplicação do n.º 1.

Cláusula 76.^a

Remuneração em caso de incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta para o trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa processará a remuneração base mensal líquida que o trabalhador auferia antes da suspensão da actividade, devendo a seguradora endossar à empresa o subsídio respectivo, mediante o acordo do trabalhador.

2 — As remunerações relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária absoluta serão actualizadas em conformidade com a evolução da remuneração da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

3 — Após a cessação da incapacidade referida no n.º 1, a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões, aplicando-se o seguinte:

- a) Se o trabalhador afectado de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão vier a desempenhar, de forma integral, a sua profissão ou outras tarefas a que corresponda maior retribuição, a empresa pagar-lhe-á, por inteiro, a retribuição correspondente a essas tarefas, sem prejuízo de receber a indemnização a que legalmente tenha direito;
- b) No entanto se, enquanto durar a incapacidade, lhe vierem a ser cometidas tarefas a que corresponda retribuição inferior àquela que vinha vencendo, será essa retribuição inferior aquela a que terá direito, sem prejuízo de o trabalhador vir a receber quantitativo global mensal líquido, incluindo o subsídio da companhia seguradora, igual à remuneração base mensal líquida que vencia antes da situação de incapacidade;

- c) Se o trabalhador, durante a situação de incapacidade temporária, desempenhar tarefas no mesmo posto ou noutra, sem que no entanto as desempenhe de forma integral, será a sua retribuição reduzida na proporção da incapacidade, sem prejuízo do disposto na última parte da alínea anterior.

4 — Sem prejuízo do direito da empresa ao reembolso do montante que tiver adiantado aos trabalhadores, correspondente às pensões, tal como se estabelece nesta cláusula, as demais pensões e indemnizações legais são pertença do trabalhador.

Cláusula 77.^a

Recolocações e reconversões

A empresa, sempre que lhe seja possível, assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída, nomeadamente por doença ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador.

Cláusula 78.^a

Subsídio de refeição, transporte e abono para falhas

1 — A empresa atribuirá um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, desde que trabalhe pelo menos quatro horas.

2 — Sem prejuízo do limite máximo estabelecido, a empresa comparticipará em 75% do custo do transporte colectivo mais económico, por cada período de trabalho normal diário efectivo (ou parte do dia).

3 — Quando em serviço efectivo e como abono para falhas, o trabalhador com funções de caixa receberá mensalmente 10% do salário médio geral da empresa.

Cláusula 79.^a

Remuneração variável

Com o objectivo de procurar ajustar a situação económica e financeira da empresa às condições remuneratórias globais dos seus colaboradores, a empresa instituirá um sistema de remunerações variáveis que permita a participação de cada um, em função dos seus próprios esforços, nos progressos da produtividade e dos resultados da empresa.

CAPÍTULO XII

Outras disposições

Cláusula 80.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, será adoptada pela empresa uma das modalidades previstas na lei.

Cláusula 81.^a

Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária formada por três representantes da empresa e três representantes dos sindicatos outorgantes do AE, com vista a deliberar sobre dúvidas de interpretação ou integrar lacunas do AE.

2 — No prazo de 30 dias após a publicação do AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

3 — A comissão reunirá em tempo útil (prazo de oito dias úteis) a solicitação de qualquer das partes e só pode deliberar, desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do AE e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

Cláusula 82.^a

Disposição transitória

As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente AE é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e que alguma vez se aplicaram, tendo a última alteração sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2003.

Paio Pires, 30 de Janeiro de 2006.

Pela LUSOSIDER — Aços Planos, S. A.:

António Lemos de Albuquerque Júnior, mandatário.
Luís Miguel de Lucena Telhado, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia Miranda, mandatário.
Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

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

SITSESE — Sindicato dos trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem, da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
STEIS — Sindicato dos trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado.

ANEXO I

Estrutura profissional

Categorias profissionais

Técnico superior. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos teórico-práticos de nível superior reconhecidos pela empresa, na área da sua especialidade, domina e aplica determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, organização e gestão, demonstrando capacidades e responsabilidades na resolução de problemas complexos e garantindo a realização dos objectivos fixados.

Técnico especialista. — É o trabalhador com formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos e específicos numa determinada área de actividade que, na área da sua especialidade, assume funções de organização e gestão dos recursos que lhe estão afectos, baseado em orientações/planos de acções, sendo controlado pelos resultados. Caracteriza-se também pela capacidade de relacionamento com outros sectores para negociar o modo de execução dos objectivos fixados.

Técnico. — É o trabalhador que desempenha actividades de nível mais exigente dentro da sua área de especialização, implicando, nomeadamente, a aplicação de conhecimentos técnicos e práticos aprofundados e ou a responsabilidade por dirigir, coordenar e controlar os recursos humanos e materiais que lhe estão afectos,

respondendo por objectivos delimitados ou programas estabelecidos. Caracteriza-se também pela capacidade de adaptação de técnicas e métodos de trabalho a problemas novos, pela análise e exploração de conjuntos de dados/informações, bem como pela capacidade de relacionamento com outros sectores para coordenação e ajustamento da execução dos objectivos fixados. Pode ser designado pela sua área de actividade predominante: administrativo, manutenção, produção, laboratório, logística e qualidade.

Profissional de produção. — É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha actividades na área de produção, nomeadamente na condução, regulação, controlo e manutenção das instalações/equipamentos de fabrico e auxiliares, bem como na movimentação, registo e controlo das matérias e produtos inerentes ao processo produtivo, com vista a garantir o cumprimento dos programas de fabrico, índices de qualidade e prazos de expedição. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

Profissional de manutenção. — É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha actividades relativas à manutenção dos equipamentos/instalações industriais, nomeadamente de preparação, inspecção, conservação, reparação recuperação/modificação e melhorias, com vista a garantir os índices de fiabilidade definidos para os equipamentos e processos. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

Profissional de serviços de apoio. — É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha actividades de apoio, nomeadamente nas áreas da qualidade, logística e armazéns ou de natureza administrativa integradas nas diversas funções de gestão da empresa (RH, finanças, aprovisionamentos, comercial, informática, qualidade). Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

Trabalhador especializado. — É o trabalhador que executa um conjunto de tarefas definidas e rotinas, não requerendo conhecimentos técnicos específicos.

ANEXO II

Grelha salarial

CATEGORIAS	NÍVEIS	VALORES INGRESSO	GRELHA SALARIAL / CARREIRAS PROFISSIONAIS
Técnico Superior	5	910,00 €	1060,00€ 1.730,00€ 2.400,00€
Técnico Especialista	4	910,00 €	945,00€ 1.410,00€ 1.875,00€
Técnico	3	748,00 €	765,00€ 965,00€ 1.165,00€
Profissional de Produção Profissional de Manutenção Profissional de Apoio	2	638,00 €	645,00€ 795,00€ 945,00€
Trabalhador Especializado	1	535,00 €	545,00€ 610,00€ 675,00€

PROGRESSÃO 

Depositado em 3 de Fevereiro de 2006, a fl. 119 do livro n.º 10, com o n.º 19/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Navegação Aérea de Portugal — NAV Portugal, E. P. E., e o SITECSA — Sind. dos Técnicos de Segurança Aérea e outros (técnicos de telecomunicações aeronáuticas) — Revisão global.

empresa, prestadora de serviços de navegação aérea, e aos técnicos de telecomunicações aeronáuticas, adiante designados por TTA, ao seu serviço e representados pelos sindicatos outorgantes.

TÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — Este acordo de empresa (AE) aplica-se à Navegação Aérea de Portugal — NAV Portugal, E. P. E., adiante designada abreviadamente por NAV ou

2 — O AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, quando os trabalhadores se encontrarem deslocados no estrangeiro, ressalvadas as normas específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores em virtude da deslocação.

3 — Constituem anexos do presente AE os seguintes:

Anexo I, «Tabela salarial»;

Anexo II, «Sistema de avaliação de desempenho»;

Anexo III, «Lista de escalonamento na carreira»; Anexo IV, «Acordo sobre trabalho suplementar»; Anexo V, «Declaração dos outorgantes (artigo 543.º do Código do Trabalho)».

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — Este acordo é celebrado pelo prazo de 24 meses e entrará em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — A tabela salarial, sem prejuízo do regime de vigência especial previsto no anexo I, e as cláusulas de expressão pecuniária têm eficácia retroactiva a 1 de Janeiro de 2006 e vigoram por períodos de 12 meses, podendo por acordo das partes ser objecto de revisão anual.

3 — O presente acordo manter-se-á em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — A denúncia deve ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência inicial ou das suas renovações.

5 — O disposto no número anterior não prejudica que por consenso entre as partes o presente acordo possa ser alterado a todo o tempo.

TÍTULO II

Relações individuais de trabalho

CAPÍTULO I

Admissão

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — O ingresso na categoria profissional de TTA far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:

- a) Preferência em igualdade de circunstâncias dos candidatos apurados em recrutamento interno;
- b) Recurso, como regra, ao processo de recrutamento documental ou com prestação de provas.

2 — O processo de recrutamento e selecção de pessoal observará as regras estabelecidas em regulamento.

3 — As admissões far-se-ão, em regra, pela fase correspondente ao início da carreira de TTA.

4 — Os contratos de trabalho serão sempre reduzidos a escrito.

Cláusula 4.^a

Ingresso

1 — São requisitos de ingresso na carreira de TTA:

- a) Para a fase A — bacharelato em Engenharia Electrotécnica no ramo de Telecomunicações ou de Sistemas e Computadores, ou habilitação equivalente;

b) Para a fase B — licenciatura em Engenharia Electrotécnica no ramo de Telecomunicações ou de Sistemas e Computadores, ou habilitação equivalente.

2 — Para o ingresso na carreira é ainda necessária a conclusão, com aproveitamento, de uma formação *ab-initio* e de um estágio profissional (*on-the-job-training*).

CAPÍTULO II

Da categoria profissional e da carreira

Cláusula 5.^a

Categoria profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm uma única categoria profissional, que corresponde a técnico de telecomunicações aeronáuticas e que constitui uma profissão técnica aeronáutica, criada pelo Decreto n.º 256/76, de 8 de Abril.

Cláusula 6.^a

Carreira

1 — A carreira de TTA desenvolve-se por uma única categoria operacional, suas fases e graus, independentemente da progressão técnica.

2 — Os graus da carreira de TTA são os seguintes:

- a) Grau VI — chefia V;
- b) Grau V — chefia IV;
- c) Grau IV — chefia III e assessor sénior;
- d) Grau III — chefia II, assessor técnico, coordenador técnico e coordenador de supervisão técnica;
- e) Grau II — chefia I;
- f) Grau I — coordenador de equipa.

3 — A carreira de TTA desenvolve-se nas seguintes fases:

- a) TTA — H;
- b) TTA — G;
- c) TTA — F;
- d) TTA — E;
- e) TTA — D;
- f) TTA — C;
- g) TTA — B;
- h) TTA — A.

4 — As fases referidas no número anterior não determinam, entre si, qualquer dependência hierárquica.

Cláusula 7.^a

Acesso às fases

1 — O acesso às fases processar-se-á, automaticamente, após verificação do tempo de permanência na fase anterior e dos resultados da avaliação de desempenho.

2 — A avaliação de desempenho será efectuada de acordo com os princípios estabelecidos no anexo II.

3 — Para efeitos de contagem do tempo referido no n.º 1, são considerados os seguintes períodos de permanência mínima:

- a) Para as fases E, F, G e H — permanência mínima de três anos na fase anterior;
- b) Para as fases B, C e D — permanência mínima de dois anos na fase anterior.

Cláusula 8.^a

Antiguidade e escalonamento na carreira

1 — Para os efeitos previstos neste AE, a antiguidade dos TTA será reportada, conforme os casos:

- a) Antiguidade na empresa — à data de vinculação à ANA, E. P., ou à NAV Portugal, E. P. E.;
- b) Antiguidade na carreira — à data de ingresso na categoria profissional, com salvaguarda, quanto a esta matéria, dos direitos adquiridos pelos TTA admitidos pela ANA, E. P., ou aprovados em cursos de *ab-initio* realizados naquela empresa.

2 — O escalonamento dos TTA é determinado pela antiguidade na carreira.

3 — Para os TTA admitidos à data da entrada em vigor do presente AE, o escalonamento na carreira é o que consta da lista que constitui o anexo III.

4 — Para os TTA admitidos após a entrada em vigor do presente AE, em caso de igualdade, o escalonamento será determinado pelos seguintes factores, pela ordem indicada:

- a) Resultado da avaliação da formação *ab-initio* e do estágio profissional (*on-the-job-training*);
- b) Maior idade.

CAPÍTULO III

Da formação e especialização profissionais

Cláusula 9.^a

Formação

1 — A empresa proporcionará os meios necessários à adequada formação dos TTA, genérica e específica, com vista à aquisição individual dos conhecimentos teórico-práticos dos equipamentos e sistemas da navegação aérea.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se:

- a) «Formação *ab-initio*» — acção ou acções sobre a matéria, de carácter geral, com a finalidade de familiarizar o candidato a TTA com os equipamentos técnicos, legislação e serviços prestados pelas telecomunicações aeronáuticas;
- b) «Estágio profissional (*on-the-job-training*)» — acção ou acções em que o TTA devidamente acompanhado é tecnicamente enquadrado com as tarefas de supervisão, monitorização e controlo dos vários equipamentos e sistemas existentes no órgão;
- c) «Formação sectorial» — acção ou acções sobre a matéria com carácter de iniciação às técnicas de manutenção dos equipamentos de um sector ou modalidade;

d) «Formação específica» — preparação teórico-prática com o objectivo do capaz desempenho das diversas funções inerentes a um equipamento;

e) «Reciclagem» — acção ou acções teóricas e ou práticas sobre matérias específicas, com a finalidade de manter ou readquirir um adequado nível de conhecimento.

3 — A formação dos TTA será estruturada pela empresa de acordo com os requisitos nacionais ou internacionais adequados, atentas as diferentes necessidades organizativas.

4 — O exercício das funções de monitoria de acções de formação, previsto na alínea e) da cláusula 22.^a, «Funções dos TTA», confere ao TTA o direito a uma gratificação, por cada hora de formação efectivamente prestada, equivalente a 1,09% do nível 6 da tabela salarial constante do anexo I.

Cláusula 10.^a

Especialização

1 — A empresa proporcionará aos TTA a necessária especialização relativamente aos equipamentos, sistemas e aparelhos de medida e ensaio, a que se refere a cláusula 22.^a, «Funções dos TTA».

2 — A especialização dos TTA será efectuada de acordo com os objectivos e necessidades funcionais dos diversos serviços da empresa.

Cláusula 11.^a

Impedimentos e condicionantes à especialização e acções de formação

1 — Os impedimentos e condicionantes à especialização ou acções de formação são os seguintes:

- a) Doença comprovada;
- b) Falta de aproveitamento em qualquer acção de especialização ou formação há menos de um ano;
- c) Proximidade do limite de tempo e ou idade para a passagem à situação de reforma ou aposentação;
- d) Ausência de requisitos académicos ou técnicos para a acção a realizar.

2 — Constituem impedimentos permanentes à especialização ou à formação:

- a) Impedimento médico permanente;
- b) Falta de aproveitamento em duas acções de especialização ou formação consecutivas para o mesmo equipamento ou sistema.

3 — Quando um TTA for impedido de frequentar uma acção de especialização ou formação por razões de doença comprovada, frequentará a primeira acção que se realize após a cessação desse impedimento.

4 — Quando um TTA, depois de indigitado para uma acção de especialização ou formação, for impedido de a frequentar por razões imputáveis à empresa, participará na primeira acção que ocorrer após aquele impedimento, retroagindo os efeitos da especialização ou formação obtida à data em que esta deveria ter tido lugar caso obtenha aproveitamento.

5 — O disposto no número anterior só se aplica se o impedimento do TTA não for motivado pela anulação da acção de especialização ou formação por necessidade de serviço.

6 — Caso exista disponibilidade por parte da empresa e do TTA para, respectivamente, a organização e a frequência de acções de especialização ou formação, não é aplicável o disposto na alínea b) do n.º 1.

Cláusula 12.^a

Visitas de familiarização

1 — Com a participação dos TTA a empresa procurará, dentro das suas possibilidades, promover a realização de visitas de familiarização a organizações estrangeiras no sentido de actualização e aperfeiçoamento dos métodos utilizados.

2 — A empresa procurará que se concretizem voos de familiarização nos termos em que estas viagens são concedidas, atenta a importância que os mesmos revestem no aperfeiçoamento profissional dos TTA.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da empresa

São deveres da NAV:

- a) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer serviço manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissional;
- b) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante, indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;
- c) Facultar aos trabalhadores os manuais e toda a restante documentação considerada indispensável à sua formação e ao conhecimento das suas funções;
- d) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de adequados serviços de formação, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;
- e) Obrigar-se a emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os trabalhadores que frequentem cursos de especialização, por exigência da empresa, com aproveitamento;
- f) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de 60 dias;
- g) Tomar as medidas adequadas à protecção da saúde e segurança no trabalho e à prevenção de riscos profissionais;
- h) Manter as regalias actualmente concedidas à comissão de trabalhadores, às associações profissionais e ao clube ANA.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho e participar na função de higiene e

segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;

- b) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- c) Informar a empresa dos dados necessários à actualização do seu cadastro individual, incluindo situações exteriores à empresa que sejam susceptíveis de influenciar o cálculo de tempo para efeitos de aposentação ou reforma;
- d) Frequentar as acções de formação necessárias ao desempenho das funções que lhe correspondem, ou para as quais sejam designados, salvo disposição em contrário.

Cláusula 15.^a

Direitos e garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à NAV:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador ou baixar-lhe a sua categoria por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo se houver acordo do trabalhador, precedendo autorização do ministério competente;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 35.^a, «Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da empresa», e 36.^a, «Transferência de local de trabalho por acordo»;
- d) Adotar conduta intencional de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
- e) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influírem desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus colegas;
- f) Utilizar os trabalhadores em actividades diferentes daquelas a que estão vinculados por força deste acordo e que correspondem à sua aptidão e categoria profissional, sem prejuízo do disposto na lei e no presente AE.

2 — O trabalhador pode, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que lhe sejam confirmadas por escrito as instruções que lhe sejam dirigidas quando haja motivo plausível para as considerar ilegítimas ou ofensivas dos direitos e garantias, seus ou dos seus colegas.

3 — O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior.

4 — O pedido de confirmação por escrito das instruções recebidas não tem efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas.

Cláusula 16.^a

Regulamentação do trabalho

1 — Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, nomeadamente o presente acordo, compete à NAV fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A NAV dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, promovendo a sua publicitação através dos meios adequados para que os trabalhadores tomem deles conhecimento e a todo o tempo os possam consultar.

3 — A NAV dará conhecimento aos sindicatos outorgantes do presente AE dos textos normativos internos relativos a relações e condições de trabalho.

4 — Os regulamentos negociados com os sindicatos vigorarão pelo prazo neles previsto, podendo ser revistos mediante acordo, por iniciativa de qualquer das partes.

Cláusula 17.^a

Protecção em caso de terrorismo ou pirataria

1 — Em caso de alerta de existência de engenho explosivo ou acção armada em instalações da empresa, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, sem prejuízo das suas remunerações, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da empresa dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

2 — Uma vez ponderada a gravidade da situação, o estado de alerta relativo à existência de engenho explosivo deverá ser reconhecido e divulgado no âmbito do serviço pelo respectivo responsável ou por quem no momento o substituir.

3 — Qualquer acidente pessoal sofrido por trabalhadores da empresa na circunstância prevista nesta cláusula será considerado acidente de trabalho.

Cláusula 18.^a

Transmissão de exploração

Em caso de transmissão total ou parcial das instalações ou serviços em que exerçam a sua actividade, a NAV procurará garantir a audição prévia dos interessados, através da respectiva representação sindical, relativamente aos interesses que eventualmente careçam de tutela legislativa.

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 19.^a

Princípios fundamentais

1 — A NAV detém poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, o qual é exercido nos termos da lei, salvo as especificidades previstas nos números seguintes.

2 — Constitui infracção disciplinar toda a acção ou omissão culposa do trabalhador, com dolo ou negligência, em violação de algum dos deveres consignados no presente acordo e ou na lei.

3 — O procedimento disciplinar caduca se não tiver início no prazo de 60 dias a contar da data em que a empresa teve conhecimento do acto ou omissão.

4 — Excepto no caso da sanção prevista na alínea *a*) da cláusula 20.^a, «Sanções disciplinares», o procedimento disciplinar inicia-se com o despacho de instauração proferido pelo superior hierárquico com competência disciplinar e deverá estar concluído no prazo de 90 dias a partir da apresentação da nota de culpa, prorrogáveis por uma única vez por mais 30 dias.

5 — A nota de culpa tem de ser escrita e dela constarão especificadamente os deveres violados.

6 — O trabalhador tem o prazo de 10 dias úteis para apresentação de defesa e indicação de testemunhas, as quais terão de ser ouvidas, suspendendo-se a contagem daquele prazo durante os dias em que o trabalhador se encontrar deslocado em serviço.

7 — Concluído o procedimento disciplinar, será enviada cópia de todo o processo, com proposta de decisão, ao sindicato em que o trabalhador estiver filiado, para emitir parecer, querendo, no prazo de cinco dias.

8 — A decisão disciplinar será comunicada ao trabalhador por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida ou por notificação pessoal, acompanhada da respectiva fundamentação.

9 — É nula qualquer sanção aplicada em contravenção com o disposto na presente cláusula.

Cláusula 20.^a

Sanções disciplinares

1 — A NAV pode aplicar, nos termos e dentro dos limites da lei, as seguintes sanções disciplinares:

- a*) Repreensão simples;
- b*) Repreensão registada;
- c*) Sanção pecuniária;
- d*) Perda de dias de férias;
- e*) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f*) Despedimento, demissão ou aposentação compulsiva.

2 — Na aplicação de qualquer sanção, a empresa tomará em conta a gravidade da infracção, o grau de culpabilidade do infractor, os antecedentes disciplinares do infractor e a proporcionalidade entre a gravidade da infracção e a sanção disciplinar.

CAPÍTULO VI

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Do objecto da prestação de trabalho

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 21.^a

Definições

Para efeitos do presente AE, entende-se por:

- a*) «Supervisão e controlo de sistemas» — monitorização do estado de funcionamento dos sis-

temas e equipamentos por meios remotos, de forma a tomar as medidas mais adequadas, se possível por antecipação, que assegurem a prestação da função operacional do equipamento ou sistema com o mínimo de interrupção e perturbações.

Para tal, utilizam-se todas as possibilidades de condução e reconfiguração dos sistemas ou equipamentos possíveis de realizar remotamente e que conduzam o mais rapidamente possível ao restabelecimento da função operacional afectada;

- b) «Intervenções de manutenção correctiva de 1.º nível» — intervenções de manutenção efectuadas localmente no próprio equipamento ou sistema através de acções de condução do seu modo de funcionamento (reinicializações, comutações, reconfigurações, etc.).

Poderão ainda consistir na substituição de módulos ou peças avariadas por outras sobressalentes. Estas substituições podem implicar posteriores reajustes não críticos ou complexos de parâmetros de funcionamento.

Para a determinação dos módulos ou peças avariados são utilizados os próprios meios de auto-diagnóstico do equipamento, caso os possua, e ou métodos de despiste pouco complexos utilizando ferramentas e aparelhagem de medida correntes;

- c) «Intervenções de manutenção correctiva de 2.º nível» — intervenções de manutenção efectuadas localmente no próprio equipamento ou sistema através de acções de condução do seu modo de funcionamento (reinicializações, comutações, reconfigurações, etc.).

Poderão ainda consistir na substituição de módulos ou peças avariadas por outras sobressalentes. Estas substituições, bem como as acções de condução atrás referidas, implicam, geralmente, reajustes críticos ou complexos nos parâmetros de funcionamento do módulo, do próprio equipamento ou do sistema.

Para a determinação dos módulos ou peças avariadas, além dos meios de autodiagnóstico do equipamento, caso os possua, são também utilizados métodos de despiste complexos e ferramentas e aparelhagem de medida específicos;

- d) «Intervenções de manutenção correctiva de 3.º nível» — intervenções de manutenção destinadas à reparação de módulos ou peças, realizadas em laboratório ou em cadeias de referência e implicando a substituição de componentes desses módulos ou peças.

Estas reparações podem implicar a utilização de métodos de teste e aparelhagem de medida específica e de ferramentas especiais e também reajustes dos parâmetros de funcionamento do módulo ou peça que poderão ser complexos ou críticos.

Cláusula 22.^a

Funções dos TTA

São funções operacionais de todos os TTA, nomeadamente:

- a) Proceder à manutenção preventiva e correctiva de 1.º nível dos equipamentos e sistemas afectos à navegação aérea;

- b) Exercer a função de supervisão técnica dos equipamentos e sistemas referidos na alínea a);
- c) Proceder à manutenção dos aparelhos de medida e de ensaio utilizados nas actividades referidas nesta cláusula desde que utilizem tecnologias afins;
- d) Propor medidas tendentes a melhorar a proficiência dos equipamentos e sistemas afectos à navegação aérea;
- e) Participar e monitorar acções de formação específica, nomeadamente reproduções de «cursos de fábrica» de novos equipamentos ou sistemas;
- f) Participar e monitorar acções de formação não específica relacionadas com a sua actividade profissional;
- g) Proceder à manutenção correctiva de 2.º e 3.º níveis dos equipamentos e sistemas para os quais se encontra qualificado de acordo com o estipulado na cláusula 24.^a, «Qualificações técnicas»;
- h) Instalar e testar novos equipamentos e sistemas;
- i) Executar tarefas de desenvolvimento de equipamentos e sistemas e participar em equipas de estudos e projectos;
- j) Estabelecer normas e procedimentos de manutenção, obter indicadores técnico/operacionais e identificar necessidades de substituição de equipamentos ou sistemas;
- k) Assegurar actividades de auditoria, de análise e investigação do risco técnico-operacional de equipamentos e sistemas e desenvolver acções no âmbito dos sistemas de gestão da qualidade e segurança.

Cláusula 23.^a

Exercício temporário de outras funções

1 — Por interesse da empresa qualquer TTA poderá exercer a título temporário outras funções compatíveis com a sua experiência e formação profissionais.

2 — Durante o exercício de funções a que alude o número anterior é garantida ao TTA a remuneração que auferia antes do início temporário de outras funções, salvo se estas lhe conferirem um tratamento mais favorável.

3 — O exercício de funções a que a alude o n.º 1 carece de acordo expresso do TTA.

SUBSECÇÃO II

Das qualificações técnicas

Cláusula 24.^a

Qualificações técnicas

1 — As qualificações técnicas (QT) dos TTA decorrem da sua especialização numa das seguintes áreas:

- a) Comunicações;
- b) Navegação;
- c) Vigilância;
- d) ATM.

2 — A especialização técnica dos TTA é precedida de uma fase de iniciação profissional, durante a qual

o TTA exerce funções de manutenção preventiva e correctiva de 1.º nível e de supervisão técnica e adquire formação nos equipamentos e sistemas da área onde se está a especializar.

3 — A definição das qualificações técnicas a deter por cada TTA é determinada em função das competências exigidas em cada um dos órgãos de manutenção, áreas de especialização ou em cada área de estudos e projectos.

4 — As qualificações técnicas dividem-se em quatro níveis que se relacionam com a formação, as capacidades e as competências adquiridas nas áreas de especialização.

5 — As condições para a atribuição dos diferentes níveis de qualificação técnica (QT) são as seguintes:

a) Nível I — possuir a formação genérica e específica adequada, de forma a estar apto a efectuar manutenções preventivas e correctivas de 2.º e 3.º níveis em pelo menos 25 % dos equipamentos/sistemas, de entre os existentes no órgão, no caso dos aeroportos, ou, no caso dos ACC, das áreas de especialidade em que presta serviço, e ser TTA em exercício efectivo de funções há pelo menos um ano;

b) Nível II — possuir a formação genérica e específica adequada, de forma a estar apto a efectuar manutenções preventivas e correctivas de 2.º e 3.º níveis em pelo menos 50 % dos equipamentos/sistemas, de entre os existentes no órgão, no caso dos aeroportos, ou, no caso dos ACC, das áreas de especialidade em que presta serviço, ou ter participado em equipas de estudos e projectos da sua área de especialização e, em qualquer dos casos, possuir a QT de nível I há pelo menos dois anos;

c) Nível III — possuir a formação genérica e específica adequada, de forma a estar apto a efectuar manutenções preventivas e correctivas de 2.º e 3.º níveis em pelo menos 75 % dos equipamentos e sistemas existentes no órgão, no caso dos aeroportos, ou, no caso dos ACC, das áreas de especialidade em que presta serviço, ou ter participado em equipas de estudos e projectos da sua área de especialização e, em qualquer dos casos, possuir a QT de nível II há pelo menos dois anos;

d) Nível IV:

a) Aeroportos:

Possuir a formação genérica e específica adequada, de forma a estar apto a efectuar manutenções preventivas e correctivas de 2.º e 3.º níveis na totalidade dos equipamentos/sistemas existentes no órgão, no caso dos aeroportos que não abranjam todas as áreas de especialização referidas no n.º 1, e de mais de 75 % dos equipamentos/sistemas existentes no órgão, no caso dos aeroportos que abranjam todas as áreas de especialização referidas no n.º 1;

Possuir os conhecimentos e aptidões necessários ao desenvolvimento de tarefas da gestão técnica de instalação ou desenvolvimento de novos equipamentos/sistemas, isoladamente ou integrado em equipas de trabalho, e possuir a QT de nível III há pelo menos dois anos;

b) ACC — possuir a formação genérica e específica adequada, de forma a estar apto a efectuar manutenções preventivas e correctivas de 2.º e 3.º níveis na totalidade dos equipamentos/sistemas das áreas de especialidade em que presta serviço e além disso possuir os conhecimentos e aptidões necessários ao desenvolvimento de tarefas da gestão técnica de instalação ou desenvolvimento de novos equipamentos/sistemas, isoladamente ou integrado em equipas de trabalho, e possuir a QT de nível III há pelo menos dois anos;

c) Estudos e projectos — possuir os conhecimentos e aptidões necessários ao desenvolvimento de tarefas da gestão técnica de instalação ou desenvolvimento de novos equipamentos/sistemas e estar apto a participar em equipas de estudos e projectos de elevada complexidade técnica e possuir ainda QT de nível III há pelo menos dois anos.

Cláusula 25.^a

Atribuição das qualificações técnicas

1 — A atribuição da qualificação técnica depende de o TTA preencher os requisitos previstos na cláusula 24.^a, «Qualificações técnicas», e de ter obtido, no período de permanência na qualificação técnica de que é detentor, três avaliações de desempenho positivas e, concomitantemente, ser a avaliação de desempenho que preceda a atribuição da nova qualificação técnica (QT) positiva.

2 — Verificados os requisitos previstos no n.º 1, a chefia do órgão a que o TTA está adstrito deverá elaborar a respectiva proposta de atribuição da QT.

3 — A atribuição da qualificação técnica produz efeitos a 1 de Janeiro ou 1 de Julho, consoante as propostas tenham sido formuladas no 2.º semestre do ano anterior ou no 1.º semestre do ano a que dizem respeito.

Cláusula 26.^a

Mudança de área de qualificação técnica (QT)

1 — No caso do TTA, ao abrigo da cláusula 36.^a, «Transferência de local de trabalho por acordo», mudar de área de especialização apenas poderá aceder ao nível seguinte da nova QT após preencher os respectivos requisitos exigidos nas cláusulas 24.^a, «Qualificações técnicas», e 25.^a, «Atribuição de qualificações técnicas».

2 — Quando o TTA mude de área de QT por decisão da empresa motivada em razões organizativas não se aplicam os requisitos previstos na cláusula 24.^a, «Qualificações técnicas», com excepção do tempo de permanência exigido para a mudança de nível de QT.

3 — No caso previsto no n.º 2, o tempo de permanência no nível de QT da área de especialização anterior será considerado para efeitos do cômputo do tempo de permanência exigido para a mudança de nível de QT na nova área de especialização.

SUBSECÇÃO III

Do exercício de funções em grau

Cláusula 27.^a

Exercício de funções em grau

1 — O exercício de funções em grau constitui uma situação profissional reversível, nos termos da cláusula 29.^a, «Cessação do exercício de funções em grau», decorrente de necessidades organizativas, estando dependente de nomeação a efectuar pela empresa, de acordo com o regime previsto na cláusula 28.^a, «Requisitos e condições de nomeação para o exercício de funções em grau», e da correspondente aceitação por parte do TTA.

2 — São os seguintes os conteúdos funcionais do exercício de funções em grau:

a) Assessor sénior:

- i) Assessorar os titulares de cargos de direcção e chefia na gestão das actividades da respectiva estrutura orgânica;
- ii) Participar na definição e prossecução dos objectivos e estratégias sectoriais;
- iii) Preparar e propor soluções técnicas de suporte a decisões de investimento tecnológico;
- iv) Assegurar o planeamento e coordenação da gestão de projectos de elevado impacte e complexidade;
- v) Coordenar o desenvolvimento de estudos e outras actividades relacionadas com os equipamentos e sistemas afectos à navegação aérea;
- vi) Participar na definição de parâmetros de segurança dos equipamentos e sistemas de navegação aérea;
- vii) Promover e elaborar análises de incidentes e eventos anómalos;

b) Assessor técnico:

- i) Prestar assessoria técnica aos titulares de cargos de chefia na gestão das actividades da respectiva estrutura orgânica;
- ii) Desenvolver estudos e propostas de normas e procedimentos de manutenção;
- iii) Promover análises de proficiência e de investigação do risco técnico-operacional dos equipamentos e sistemas;
- iv) Conceber e definir indicadores técnico-operacionais;
- v) Assegurar o desenvolvimento de programas de auditoria técnica a equipamentos e sistemas;
- vi) Desenvolver acções técnicas de implementação e de melhoria do sistema de gestão da qualidade;

c) Coordenador técnico:

- i) Assegurar a gestão e coordenação técnicas das actividades da área para a qual estiver qualificado;

- ii) Prestar assessoria técnica na sua área de especialização;
- iii) Elaborar estudos, pareceres e soluções técnicas com vista à proficiência dos equipamentos e sistemas;
- iv) Promover a análise e consolidação das necessidades de formação, assegurando o planeamento e organização das inerentes acções formativas;
- v) Coordenar e participar em equipas que desenvolvam estudos, planeamento e projectos, assegurando o seu controlo de realização;
- vi) Participar na realização de estudos e outras actividades relacionadas com os equipamentos e sistemas afectos à navegação;

d) Coordenador de supervisão técnica:

- i) Coordenar e participar em equipas polivalentes de supervisão técnica de sistemas e equipamentos e de manutenção de 1.º nível, assegurando a realização das acções necessárias para garantir a funcionalidade técnico-operacional dos equipamentos afectos à navegação aérea;

e) Coordenador de equipa:

- i) Coordenar, nelas participando, acções de manutenção, de instalação, de aceitação técnica e de normalização de sistemas e equipamentos;
- ii) Coordenar e participar em actividades, estudos e projectos nas áreas de especialidade.

Cláusula 28.^a

Requisitos e condições de nomeação para o exercício de funções em grau

1 — A nomeação para o exercício das funções em grau previstas na cláusula 27.^a, «Exercício de funções em grau», é da competência do director da respectiva unidade orgânica ou área funcional, sob proposta da chefia do órgão em que se verifique a respectiva necessidade organizativa.

2 — A escolha para o exercício das funções de assessor sénior é da competência da empresa, estando apenas dependente da aceitação do TTA.

3 — O exercício das funções de assessor técnico, coordenador técnico, coordenador de supervisão técnica e coordenador de equipa será precedido da divulgação pela empresa da respectiva necessidade organizativa, para efeitos de candidatura dos TTA interessados e que estejam colocados no órgão em que se verifique a necessidade organizativa.

4 — A escolha do TTA para o exercício das funções previstas no número anterior far-se-á de entre os TTA que se candidatem e que reúnam o seguinte perfil de

competências em função da natureza do exercício de funções em grau:

a) Assessor técnico:

i) Constituem requisitos gerais de competências:

- a) Experiência profissional de, pelo menos, oito anos;
- b) Avaliação de desempenho técnico-profissional positiva;
- c) Deter capacidades de organização e de planeamento de actividades;
- d) Possuir boa capacidade de interacção psicossocial (sociabilidade);
- e) Possuir conhecimentos do sistema de gestão e do modelo de organização da empresa;

ii) Constituem requisitos específicos de competências:

- a) Possuir conhecimentos técnicos dos equipamentos e sistemas de navegação da empresa;
- b) Possuir conhecimentos das normas, procedimentos e metodologias de manutenção;
- c) Possuir conhecimentos de gestão das actividades de estudos e projectos de equipamentos e sistemas de navegação aérea;
- d) Possuir conhecimentos dos sistemas de gestão da manutenção;
- e) Possuir conhecimentos do sistema de gestão de qualidade da empresa e das normas ISO;

b) Coordenador técnico:

i) Constituem requisitos gerais de competências:

- a) Experiência profissional de, pelo menos, oito anos;
- b) Avaliação de desempenho técnico-profissional positiva;
- c) Possuir capacidades de coordenação técnica e de liderança de equipas;
- d) Deter capacidades de organização e de planeamento de actividades;
- e) Possuir boa capacidade de interacção psicossocial (sociabilidade);

ii) Constituem requisitos específicos de competências:

- a) Possuir sólidos conhecimentos técnicos dos equipamentos e sistemas e dos inerentes procedimentos de manutenção da área a coordenar (área funcional de manutenção);
- b) Possuir conhecimentos dos requisitos nacionais e internacionais de formação técnica de telecomunicações aeronáuticas (área funcional de formação);
- c) Possuir conhecimentos de gestão das actividades de estudos e projectos de equipamentos e sistemas de navegação aérea (área funcional de estudos e projectos);

c) Coordenador de supervisão técnica:

i) Constituem requisitos gerais de competências:

- a) Experiência profissional de, pelo menos, oito anos;
- b) Avaliação de desempenho técnico-profissional positiva;
- c) Possuir capacidades de coordenação técnica e de liderança de equipas;
- d) Deter capacidades de organização e de planeamento de actividades;
- e) Possuir boa capacidade de interacção psicossocial (sociabilidade);

ii) Constituem requisitos específicos de competências:

- a) Possuir sólidos conhecimentos técnicos dos equipamentos e sistemas da área de supervisão;
- b) Deter o conhecimento dos procedimentos instituídos de manutenção correctiva de 1.º nível (supervisão técnica);

d) Coordenador de equipa:

i) Constituem requisitos gerais de competências:

- a) Possuir capacidades de coordenação técnica e de liderança de equipas;
- b) Deter capacidades de organização e de planeamento de actividades;
- c) Possuir boa capacidade de interacção psicossocial (sociabilidade);

ii) Constituem requisitos específicos de competências:

- a) Possuir conhecimentos técnicos dos equipamentos e sistemas da área de coordenação e dos inerentes procedimentos instituídos de manutenção preventiva e correctiva de 2.º e 3.º níveis (área funcional de manutenção);
- b) Deter conhecimento dos procedimentos técnicos e de gestão da área de estudos e projectos de equipamentos e sistemas de navegação aérea (área funcional de estudos e projectos).

5 — Na apreciação dos candidatos às funções previstas no n.º 3, serão observados pela empresa os seguintes princípios:

- a) Cada candidato será classificado em função da atribuição de uma pontuação relativa a cada um dos requisitos exigíveis, previstos no n.º 4, nos termos de uma grelha de avaliação a acordar entre a empresa e os sindicatos, no prazo de 90 dias a contar da data de assinatura do presente AE;
- b) A escolha recairá no candidato que obtiver melhor pontuação;
- c) Em caso de igualdade de pontuação, será escolhido o candidato com maior antiguidade na carreira, de acordo com a lista de escalonamento.

6 — Enquanto não for acordada a grelha de avaliação prevista na alínea a) do n.º 5, continuarão a observar-se as regras anteriormente praticadas para a nomeação de TTA para o exercício de funções em grau.

Cláusula 29.^a

Cessação do exercício de funções em grau

1 — O exercício de funções em grau pode cessar nos seguintes termos:

- a) Mútuo acordo;
- b) Decisão unilateral da empresa ou do TTA, com um aviso prévio de 30 ou 60 dias, conforme, respectivamente, a antiguidade no exercício de funções tenha tido a duração até dois anos ou uma duração superior;
- c) Decisão unilateral da empresa ou do TTA, fundamentada em razões incompatíveis com a observância de aviso prévio.

2 — A cessação de funções em grau, por iniciativa da empresa, com excepção dos casos relativos à cessação de funções de assessor sénior, deve constar de decisão escrita e fundamentada em necessidades organizativas ou no desempenho das competências requeridas para o exercício da função.

3 — A cessação de funções nos termos da alínea c) do n.º 1 tem efeitos imediatos mas, quando promovida pela empresa, os seus efeitos remuneratórios serão diferidos de um mês.

4 — A cessação do exercício de funções em grau determina o regresso imediato do TTA ao exercício de funções operacionais previstas na cláusula 22.^a, «Funções dos TTA», sendo enquadrado na fase correspondente à sua antiguidade na categoria de TTA.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando a cessação de funções for fundamentada em necessidades organizativas, caso o TTA se encontrasse a exercer funções em grau antes de iniciar as funções que cessam, tem direito à remuneração base mensal correspondente àquele grau, sem prejuízo de regressar ao exercício das funções correspondente à fase da carreira em que se encontre ou encontraria caso não tivesse exercido quaisquer daquelas funções.

SUBSECÇÃO IV

Do exercício de funções em comissão de serviço

Cláusula 30.^a

Exercício de funções em comissão de serviço

1 — As funções de direcção e de chefia pressupõem a existência de uma especial relação de confiança, sendo exercidas em regime de comissão de serviço.

2 — As chefias dos órgãos de manutenção de telecomunicações aeronáuticas competem exclusivamente a TTA.

3 — A nomeação para o exercício das funções previstas nos números anteriores é da competência do conselho de administração.

4 — O acordo escrito que formaliza o exercício das funções em comissão de serviço deverá conter os elementos constantes da lei, bem como o regime remuneratório de que o TTA beneficiará, ao abrigo das disposições constantes do presente AE, no caso de cessação da comissão de serviço.

Cláusula 31.^a

Outras funções cujo exercício pressupõe especial relação de confiança

O exercício de funções de assessoria de titulares de administração ou equiparados ou de direcções, gabinetes ou áreas organizativas dependentes da administração pressupõe a existência de especiais relações de confiança e são exercidas em regime de comissão de serviço, sendo aplicável o disposto na presente subsecção.

Cláusula 32.^a

Cessação do exercício de funções em comissão de serviço

1 — Qualquer das partes pode, a todo tempo e sem necessidade de invocar qualquer fundamentação, pôr termo ao exercício de funções em comissão de serviço, mediante a comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante o exercício de funções naquelas condições tenha durado até dois anos ou mais, respectivamente.

2 — Cessando o exercício de funções, o trabalhador regressa à situação profissional que detinha ou que em função da antiguidade entretanto adquirida deteria caso não tivesse acordado exercer funções em comissão de serviço.

3 — Caso o TTA se encontrasse a exercer funções em grau antes de iniciar as funções que cessam, tem direito à remuneração base mensal correspondente a aquele grau, sem prejuízo de regressar ao exercício das funções correspondente à fase da carreira em que se encontre ou encontraria caso não tivesse exercido quaisquer daquelas funções.

SECÇÃO II

Do local de trabalho e transferências

SUBSECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 33.^a

Local habitual de trabalho e posto de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado, mas toda a zona de exploração a ela ligada por necessidade de serviço.

2 — Para efeitos do exercício, por parte dos membros das organizações representativas dos trabalhadores, dos direitos que lhes são reconhecidos pela lei e ou pelo presente acordo, considera-se local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce, por norma, as suas funções.

3 — Para os efeitos deste acordo, entende-se por posto de trabalho as funções regularmente desempenhadas por um trabalhador, em certo local, tendo em vista alcançar determinado objectivo no âmbito da empresa.

4 — Quando a empresa decidir mudar o trabalhador definitivamente do seu posto de trabalho, deverá fundamentar tal decisão.

Cláusula 34.^a

Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, bem como as deslocações dentro da zona de exploração afecta ao órgão em que o TTA esteja colocado.

2 — Quando a deslocação o exigir, a empresa assegurará aos trabalhadores deslocados em serviço alojamento em condições de comodidade e conforto, transporte para, do e no local de deslocação, taxas de portagem ou de aeroporto, passaporte, vistos e vacinas.

3 — A NAV tomará a seu cargo a assistência, médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido quando em deslocação em serviço, desde que não exista cobertura da segurança social, bem como o transporte de regresso, caso se tome necessário.

4 — Se o trabalhador falecer durante o período de deslocação a empresa custeará as despesas com o transporte e demais trâmites legais para o local da residência habitual.

5 — O tempo de transporte em deslocações não confere direito a qualquer tipo de remuneração, salvo o disposto no número seguinte.

6 — Nas deslocações em serviço às estações, em viatura da empresa, os tempos de viagem são considerados tempos de serviço e remunerados de acordo com a retribuição horária normal ou, em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados, nos termos da cláusula 79.^a, «Retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado».

7 — O regime de deslocações em serviço e de ajudas de custo constará de regulamento próprio.

8 — O TTA, quando necessário, poderá assegurar a condução da viatura para o exercício das suas funções, desde que para tal esteja legalmente habilitado.

9 — O disposto no número anterior não se aplica nos casos de deslocações às estações de Fóia, Lousã, Niza, serra d'Aire e Viseu.

10 — Exceptuam-se igualmente da aplicação do disposto no n.º 8 as deslocações a estações que pelas suas características ou localização comportem um especial grau de perigosidade susceptível de colocar em causa a integridade física do TTA.

SUBSECÇÃO II

Transferências de local de trabalho

Cláusula 35.^a

Transferências para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1 — A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não

causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial de estabelecimento onde presta serviço, excepto se essa mudança se verificar do continente para as Regiões Autónomas ou vice-versa.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de rescisão por justa causa nos termos legais aplicáveis se a empresa não provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A empresa deve comunicar a transferência logo que possível e em qualquer caso sempre com a antecedência mínima de quatro meses.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas directamente pela transferência, nomeadamente referentes ao transporte do trabalhador e agregado familiar e respectiva bagagem nos termos regulamentados.

5 — Não se consideram transferências:

- a) Deslocações de trabalhadores de um local ou serviço para outro dentro da mesma localidade;
- b) As deslocações em serviço.

Cláusula 36.^a

Transferência de local de trabalho por acordo

1 — Quando houver lugar à abertura de vagas para o exercício de funções de TTA, a empresa procederá à sua divulgação pelos TTA.

2 — Os TTA interessados em preencher a vaga deverão, nos termos e prazos que forem indicados pela empresa, apresentar as respectivas candidaturas.

3 — São critérios de ordenação das candidaturas os seguintes, pela ordem indicada:

- a) Maior antiguidade no órgão em que esteja colocado à data da candidatura;
- b) Posicionamento na lista de escalonamento prevista na cláusula 8.^a, «Antiguidade e escalonamento na carreira».

4 — O disposto na presente cláusula não se aplica às funções previstas na cláusula 27.^a, «Exercício de funções em grau».

5 — No caso de nenhum TTA se candidatar ao preenchimento da vaga, a empresa poderá desencadear um processo de recrutamento aberto a outros candidatos.

SUBSECÇÃO III

Seguros em caso de deslocação de serviço ou transferência de local de trabalho

Cláusula 37.^a

Seguros

1 — Sempre que a empresa esteja obrigada ao pagamento do transporte nos termos deste acordo ou da lei, garantirá aos trabalhadores um seguro relativamente aos haveres transportados.

2 — A empresa garantirá ainda aos trabalhadores um seguro de acidentes pessoais, que cobrirá o risco em viagem em caso de transferência, de deslocação em serviço e de condução de viatura da NAV.

SECÇÃO III

Do tempo de trabalho

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 38.^a

Definições

1 — «Período normal de trabalho diário e semanal» — corresponde ao número de horas que o trabalhador se obriga a prestar, diária e semanalmente, nos termos do respectivo horário de trabalho conforme a cláusula 40.^a, «Horários de trabalho».

2 — «Período mínimo de descanso diário» — corresponde ao período mínimo de oito horas entre dois períodos de trabalho consecutivos.

3 — No regime de turnos considera-se:

- a) «Ciclo de horário» — número de semanas necessário ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho;
- b) «Período de descanso semanal» — dois dias consecutivos que, no respectivo horário de trabalho, sejam reservados a descansos e que se contam desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 0 horas do 1.º dia de trabalho da semana seguinte;
- c) «Sobreposição de serviço» — período de tempo de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno;
- d) «Período alargado de descanso» — conjunto compreendido por um período de descanso semanal e o intervalo mínimo de descanso previsto no n.º 2 desta cláusula e que não pode ser inferior a cinquenta e seis horas consecutivas.

4 — O disposto no n.º 2 não é aplicável nos casos em que seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

5 — O período mínimo de descanso diário e o período alargado de descanso, respectivamente previstos no n.º 2 e na alínea d) do n.º 3 da presente cláusula, poderão ser reduzidos por acordo com os trabalhadores interessados.

6 — Considera-se que o descanso compensatório decorrente da fixação do período mínimo de descanso diário, previsto no n.º 2, já se encontra integrado no período alargado de descanso referido na alínea d) do n.º 3 da presente cláusula.

Cláusula 39.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho não será superior a oito horas por dia e a trinta e cinco horas por semana, apuradas por média de ciclo horário.

2 — No desempenho de funções de instrução os trabalhadores prestarão trabalho com um máximo de vinte e duas horas semanais de aulas.

3 — O tempo despendido como instruendo em acções de formação é considerado como de trabalho.

4 — A duração da prestação de trabalho normal e de trabalho suplementar não pode ultrapassar dezassex horas diárias.

Cláusula 40.^a

Horários de trabalho

1 — Na NAV praticar-se-ão, conforme as características dos serviços, horários regulares e de turnos, sendo a sua fixação efectuada pela empresa.

2 — A mudança de horário regular para horário por turnos, e vice-versa, a título definitivo, só será possível mediante acordo escrito entre a empresa e os trabalhadores envolvidos, excepto nos casos de mudança permanente de organização, a qual será antecedida de um aviso prévio mínimo de 45 dias.

3 — As mudanças de horário referidas no número anterior só poderão processar-se após o período de descanso semanal do trabalhador.

4 — A fixação ou alteração de horários de trabalho será efectuada pela empresa, mediante audição prévia dos sindicatos representantes dos trabalhadores abrangidos, com, pelo menos, sete dias de antecedência em relação à data de afixação.

Cláusula 41.^a

Intervalos para descanso

1 — O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Os TTA em regime de turnos têm direito, sem perda de remuneração e desconto de tempo de serviço, durante o período de trabalho, a um intervalo para refeição com a duração de uma hora, nos seguintes casos:

- a) Sempre que o turno abranja a totalidade ou, pelo menos, cento e vinte minutos do respectivo período de refeição;
- b) Quando o turno tenha uma duração superior a sete horas.

3 — No caso dos turnos serem compostos por um só elemento os períodos referidos no número anterior serão utilizados sem prejuízo do funcionamento do serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, são considerados períodos de refeição os seguintes:

- a) Almoço — das 12 às 15 horas;
- b) Jantar — das 18 às 21 horas.

SUBSECÇÃO II

Regimes de tempo de trabalho

Cláusula 42.^a

Regime de horários regulares

1 — Consideram-se horários regulares aqueles que são constituídos por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso complementar ao sábado e descanso obrigatório ao domingo, com início e termo uniformes ou flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2 — Este tipo de horário deve ser fixado entre as 7 e as 20 horas, podendo ser fixado até às 22 horas, mediante acordo do trabalhador.

3 — Nos serviços que praticam horários regulares, poderão ser praticados horários flexíveis, desde que fique assegurado o funcionamento dos serviços no período compreendido entre as 9 horas e as 17 horas e 30 minutos e sejam respeitados os seguintes princípios:

- a) O trabalhador deverá completar semanalmente o número de horas que couber ao seu horário semanal de trabalho;
- b) O período fixo, durante o qual é obrigatória a permanência do trabalhador, será, no primeiro período, das 10 horas às 12 horas e 30 minutos e, no segundo período, das 14 horas e 30 minutos às 17 horas;
- c) A flexibilidade na entrada e saída será de duas horas;
- d) O intervalo para refeição poderá ser de meia hora, mas a flexibilidade situar-se-á entre os períodos fixados na saída do primeiro período e a entrada do segundo;
- e) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário não poderá ultrapassar as cinco horas consecutivas.

4 — O trabalhador que pretenda beneficiar da redução do intervalo para refeição previsto na alínea d) do número anterior deverá requerê-la por escrito, com a menção de que a utilização desse período é efectuado no seu interesse pessoal.

Cláusula 43.^a

Tolerâncias

1 — Aos trabalhadores que laborem em horário regular serão concedidas tolerâncias com duração de quinze minutos nas horas de entrada, até ao limite de uma hora por mês.

2 — As tolerâncias para os trabalhadores que optem por horário flexível serão consideradas nos períodos fixos.

Cláusula 44.^a

Regime de horários por turnos

1 — Considera-se horário por turnos aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais

horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida.

2 — Num período de quatro semanas consecutivas, o número máximo de períodos de trabalho entre as 0 e as 8 horas não será superior a 10.

3 — Neste tipo de horário não poderá, em caso algum, ser prestado trabalho normal em mais de cinco dias consecutivos.

4 — Não podem verificar-se rendições de turnos entre as 0 e as 8 horas.

5 — A mudança da sequência de trabalho constante da escala só pode ser efectuada após o período de descanso semanal do TTA.

6 — O disposto no número anterior pode ser afastado por acordo com os trabalhadores abrangidos.

Cláusula 45.^a

Escalas de serviço

1 — As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 15 dias, para um período expectável de três meses, não podendo ser inferior a um período mínimo de um mês.

2 — Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

- a) As horas de início e termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;
- b) Os períodos de descanso semanal.

3 — Nos horários por turnos serão considerados intervalos de descanso e refeição, nos termos e para os efeitos do n.º 2 da cláusula 41.^a, «Intervalos para descanso».

4 — Qualquer alteração às escalas de serviço só poderá ser feita por necessidade imperiosa de serviço e será divulgada com uma antecedência, em princípio, de sete dias, mas nunca inferior a três dias, sem prejuízo de o trabalhador só mudar de turno após o período de descanso semanal.

5 — A elaboração da escala de serviço procurará distribuir equitativamente pelos trabalhadores, em iguais condições de prestação de trabalho, os períodos de serviço diurno e nocturno.

6 — Aos cônjuges integrados no mesmo serviço e sujeitos ao mesmo tipo de horário serão concedidas, na medida do possível, idênticas condições de prestação de trabalho, relativamente a descanso semanal e outros períodos de descanso.

Cláusula 46.^a

Trocas de serviço

1 — As trocas de serviço só serão autorizadas pela NAV quando não originem encargos adicionais para

a empresa, designadamente a prestação de trabalho suplementar, e desde que:

- a) Digam respeito a pessoal com igual nível de habilitação profissional e ou qualificação ou, em caso contrário, tenha sido obtida informação favorável da respectiva chefia;
- b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos de serviço;
- c) Quando abranjam dias de descanso, fique assegurado, no âmbito das próprias trocas, o gozo do mesmo número de dias de descanso.

2 — Em consequência das trocas de serviço, os trabalhadores poderão, eventualmente, não perfazer o número de horas de trabalho semanal para que estão escalados e inversamente ultrapassar o referido número.

3 — A empresa não é responsável por eventuais desvantagens ou prejuízos sofridos pelos trabalhadores envolvidos nas trocas, assim como ao trabalhador substituído não poderão ser assacadas quaisquer responsabilidades decorrentes do não cumprimento da troca pelo substituto, impendendo sobre este último a responsabilidade inerente.

Cláusula 47.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

1 — Os TTA que exerçam funções de chefia orgânica poderão prestar a sua actividade em regime de isenção de horário de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

2 — Os TTA a quem sejam cometidas as funções referidas na cláusula 31.^a, «Outras funções cujo exercício pressupõe especial relação de confiança», podem exercê-las em regime de isenção de horário de trabalho, em qualquer das modalidades previstas na lei.

3 — A prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho depende de acordo escrito entre a NAV e o TTA.

Cláusula 48.^a

Regime de prevenção

1 — O regime de prevenção aplica-se aos TTA que estejam incluídos nas escalas de prevenção.

2 — São abrangidos pelo regime de prevenção os TTA que trabalhem em turnos ou alternadamente em regime de turnos e em regime de horário regular e que não estejam abrangidos pelo regime de disponibilidade previsto na cláusula 49.^a, «Regime de disponibilidade».

3 — O período de tempo durante o qual um TTA se mantém contactável e disponível, fora do seu local de trabalho, para eventual prestação de trabalho, designa-se por período de prevenção.

4 — O regime de prevenção destina-se a ser accionado nas seguintes situações:

- a) Cobrir faltas verificadas nos turnos de serviço, quando seja indispensável a substituição e a mesma não possa ser suprida por alteração da escala de serviço;

- b) Possibilitar a execução de acções de manutenção correctiva, cuja realização não seja possível de assegurar pelo funcionamento normal dos serviços ou pelo TTA de serviço, bem como outras acções necessárias para garantir a operacionalidade dos equipamentos e sistemas de navegação aérea, nomeadamente a reabertura de aeroportos e operações de baixa visibilidade (LVO).

5 — Os trabalhadores em regime de prevenção constam de escala diária própria, cuja estrutura será definida em anexo aos respectivos horários de trabalho, podendo ser autorizadas trocas pela chefia responsável.

6 — O número de dias em escala de prevenção será tendencialmente repartido equitativamente pelos TTA de cada órgão e ou área de especialidade.

7 — Para os efeitos do número anterior, considera-se «dia» o período das 0 às 24 horas.

8 — O TTA em prevenção deverá permanecer contactável durante o período para que esteja escalado, de forma a poder acorrer às instalações onde presta serviço.

9 — Para efeitos do previsto no número anterior, será fornecido pela empresa, a cada TTA em prevenção, um meio de comunicação móvel.

10 — O TTA escalado em prevenção deverá apresentar-se no seu local de trabalho no limite máximo de sessenta minutos após convocação.

11 — Cabe à empresa assegurar ou pagar o transporte do TTA convocado para a prestação de trabalho em regime de prevenção.

Cláusula 49.^a

Regime de disponibilidade

1 — Os TTA que prestem trabalho permanentemente em horário regular e que desempenhem funções de assessoria, coordenação técnica ou funções sem ser em grau são abrangidos pelo regime de disponibilidade.

2 — O regime de disponibilidade implica a prestação de trabalho para além do período normal de trabalho previsto no n.º 1 da cláusula 39.^a, «Duração do trabalho», nos termos previstos na cláusula 77.^a, «Regime remuneratório da disponibilidade».

Cláusula 50.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando a empresa:

- a) Tenha de fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis;
- b) Esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior, consi-

derando-se como tais, em especial, a necessidade de garantir a segurança da navegação aérea.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de:

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

4 — Os limites fixados no número anterior só poderão ser ultrapassados:

- a) Quando se verificarem as circunstâncias previstas na alínea b) do n.º 2 desta cláusula;
- b) Quando, ocorrendo outros motivos ponderosos, devidamente justificados, a empresa tenha obtido a autorização prévia do Ministério do Trabalho.

5 — Sem prejuízo da segurança operacional inerente ao funcionamento dos serviços da aviação civil, o trabalhador deve ser dispensado de prestação de trabalho suplementar quando expressamente o solicite, por motivo atendível, nomeadamente relacionado com a situação de trabalhador-estudante.

6 — Na prestação de trabalho suplementar, a empresa procurará distribuí-lo equitativamente pelos trabalhadores em iguais condições de prestação de trabalho.

7 — É legítima a recusa a prestar trabalho suplementar por antecipação ou prolongamento se não se verificarem as condições previstas no n.º 2.

Cláusula 51.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho

SUBSECÇÃO I

Descansos

Cláusula 52.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que será imediatamente anterior.

2 — Os trabalhadores abrangidos pelo horário de turnos terão um período de descanso semanal constituído por dois dias consecutivos, os quais poderão não coincidir sempre com o sábado e o domingo, considerando-se neste caso o primeiro dia de descanso como dia de descanso complementar.

3 — Para os trabalhadores abrangidos pelo horário de turnos, o período de descanso semanal terá de abranger um sábado e um domingo consecutivos, pelo menos, por cada ciclo de horário.

Cláusula 53.^a

Descansos compensatórios

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período de trabalho diário e deve ser gozado, obrigatoriamente, nos 90 dias seguintes.

3 — O descanso compensatório devido por trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho ou feriado pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório remunerado correspondente a 50% das horas de trabalho suplementar realizado, a gozar num dos três úteis dias seguintes, salvo se por impossibilidade de serviço não puder ser gozado nesse prazo, caso em que o será noutra, por acordo entre o trabalhador e a empresa, dentro de um prazo máximo de 60 dias, sem prejuízo da existência de acordo específico entre a empresa e os sindicatos outorgantes.

5 — O disposto no n.º 3 é igualmente aplicável nos casos previstos no n.º 4, desde que seja assegurado ao TTA o gozo de, pelo menos, 47 dias de descanso em cada ano civil.

6 — O disposto nos n.ºs 3 e 5 aplicam-se apenas aos TTA que optem pela remissão pecuniária dos descansos compensatórios, devendo para o efeito informar por escrito a empresa até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior.

SUBSECÇÃO II

Feridos

Cláusula 54.^a

Feridos

1 — Na NAV observar-se-ão os seguintes feriados:

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

25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade onde a NAV
exerce actividade.

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

3 — Em substituição da terça-feira de Carnaval será
observado como feriado o dia de 24 de Dezembro.

4 — Os trabalhadores que desempenhem funções nas
Regiões Autónomas terão direito aos feriados decre-
tados na Região em que laborem.

SUBSECÇÃO III

Férias

Cláusula 55.^a

Férias

1 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro
de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no
ano civil anterior, salvo nos casos previstos na lei ou
no presente AE e não está condicionado à assiduidade
ou à efectividade de serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil,
conforme o regime em que prestaram trabalho durante
esse ano, aos seguintes períodos de férias:

- a) Regime de horário regular — 25 dias úteis;
- b) Regime de horário por turnos — 33 dias segui-
dos;
- c) Em qualquer dos casos, os feriados intercor-
rentes não contam como dias de férias.

3 — A alínea a) do número anterior aplica-se uni-
camente aos TTA que trabalhem permanentemente em
regime de horário regular.

4 — Através da adopção do regime previsto no
número anterior, considera-se expressamente afastado
o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 213.º do Código
do Trabalho.

Cláusula 56.^a

Marcação das férias

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente,
podendo todavia a NAV e o trabalhador acordar em
que sejam gozadas interpoladamente, devendo neste
caso observar-se o seguinte:

- a) Os trabalhadores que prestem trabalho perma-
nentemente em horário regular devem gozar,
pelo menos, 10 dias de férias seguidos;
- b) Os trabalhadores que prestam trabalho em
horário por turnos devem gozar, pelo menos,
15 dias de férias seguidos.

2 — Na ausência de acordo entre a empresa e o tra-
balhador quanto à marcação de férias, cabe à NAV
fazê-lo, só podendo marcar o período de férias entre
1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Os trabalhadores da NAV pertencentes ao
mesmo agregado familiar terão direito a gozar férias
simultaneamente, sem prejuízo da escala de férias pre-
vista na cláusula 59.^a, «Processamento da marcação de
férias dos trabalhadores que laborem em regime de
turnos».

4 — Os trabalhadores que, no âmbito da sua acti-
vidade em associações sindicais ou na comissão de tra-
balhadores, não possam gozar a totalidade das suas
férias no decurso do ano civil em que se vencem poderão
fazê-lo no 1.º trimestre do ano civil imediato, até metade
daquele período.

5 — Por acordo entre a NAV e o TTA podem ser
acumuladas no mesmo ano as férias vencidas no seu
início com o máximo de metade do período de férias
vencido no ano anterior.

6 — Para os trabalhadores que laborem em regime
de turnos, o início das férias deve ter lugar após o dia
de descanso semanal, devendo a escala ser ajustada para
o efeito.

Cláusula 57.^a

Férias no ano da admissão

No ano da admissão, o trabalhador tem direito a gozar
um período de férias proporcional aos meses completos
de trabalho que deverá completar até 31 de Dezembro,
considerando-se completo o mês de admissão, com o
limite de 20 dias úteis, no caso de trabalhar em regime
de horário regular e de 26 dias seguidos, no caso de
trabalhar em regime de horário por turnos.

Cláusula 58.^a

Férias no caso de cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem
direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes
ao período de férias vencido, se ainda não as 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 respectivo subsídio
de férias, em igual proporção.

Cláusula 59.^a

Processamento da marcação de férias dos trabalhadores que laborem em regime de turnos

1 — Para os trabalhadores que laborem em regime
de turnos e a fim de se conseguir uma rotação justa
na marcação de férias por todos os trabalhadores, os
diversos meses do ano serão valorizados como segue
e nos termos do n.º 3 desta cláusula:

Meses	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Julho e Agosto	12, por cada dia	12, por cada dia.
Setembro	12, por cada dia ...	8, por cada dia.
Junho	6, por cada dia	8, por cada dia.
Maio e Outubro	4, por cada dia	4, por cada dia.
Dezembro	2, por cada dia	8, por cada dia.
Janeiro, Fevereiro, Março, Abril e Novembro.	1, por cada dia	1, por cada dia.
Semana com início no Domingo de Páscoa e semana anterior.	8, por cada dia	

2 — Os termos da relação de pontuação referidos no número anterior poderão ser alterados mediante o acordo dos respectivos sindicatos para a adequação dos mesmos aos diversos órgãos através dos quais se exerce a actividade principal da empresa, considerando, designadamente, os períodos de maior fluxo de tráfego à responsabilidade desses órgãos.

3 — Na marcação das férias dos trabalhadores a que se refere o n.º 1, ter-se-ão em conta as seguintes normas:

- a) A marcação das férias será feita nos moldes deste acordo; a cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e respectivas subdivisões internas a ordenação dos TTA, com direito preferencial à escolha de férias, por ordem crescente de pontuação; em caso de igualdade, terá direito à escolha o TTA de menor pontuação no ano anterior;
- c) Os trabalhadores que ingressarem na NAV adquirirão no ano seguinte ao da admissão uma pontuação inicial igual à do trabalhador que tiver pontuação mais alta;
- d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente anterior,
- e) Aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto na lei, relativo à compensação dos dias de faltas injustificadas por dias de férias, será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;
- f) Anualmente e antes de 1 de Outubro, a NAV publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano; as escolhas deverão ser completadas até ao dia 1 de Novembro;
- g) Até 30 de Novembro será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com os pedidos dos mesmos, atento o direito de preferência referido na alínea f);
- h) Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 15 de Dezembro;
- i) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Janeiro de cada ano;
- j) Em caso de alteração do período de férias originalmente marcado, por iniciativa do trabalhador, a pontuação utilizada para o ano seguinte será sempre a mais alta que resultar da aplicação ou àquele período ou ao período de férias efectivamente gozado.

Cláusula 60.^a

Alteração e interrupção do período 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 NAV e o trabalhador e de acordo com o estabelecido nos números seguintes, sem prejuízo dos outros trabalhadores.

2 — A alteração ou a interrupção do período de férias por motivo de interesse da NAV constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável ou desde que este o requeira com 30 dias de antecedência, salvo em casos devidamente comprovados, em que este prazo poderá ser inferior.

4 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data por comum acordo.

5 — No caso de interrupção de férias por doença comprovada nos termos legais, comunicada obrigatoriamente à NAV nas suas datas de início e termo, considerar-se-ão como não gozados os dias de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura a acordar por ambas as partes ou, na falta de acordo, logo após a alta.

SUBSECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 61.^a

Faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No regime de turnos, o não cumprimento integral do período completo de trabalho considera-se falta.

3 — No regime de horário regular, as ausências por períodos superiores ao estabelecido na cláusula 43.^a, «Tolerâncias», e inferiores ao período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado serão adicionadas para determinação do período diário em falta.

4 — Quando se pratica horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatório, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal a que está obrigado.

5 — As ausências às acções de formação determinadas pela NAV são consideradas faltas nos termos constantes desta cláusula.

Cláusula 62.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas:

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, parentes ou afins do 1.º grau da linha recta (pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, padrasto, madrastra,

enteados, genros e noras), até cinco dias consecutivos;

- c) As motivadas pelo falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou dos 2.º e 3.º graus da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados, tios e sobrinhos) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pelo desempenho de funções em associações sindicais, associações profissionais, ou membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei aplicável;
- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade da prestação de assistência a membros do seu agregado familiar,
- g) As que decorram da aplicação do regime jurídico da protecção da paternidade e da maternidade;
- h) As que prévia ou posteriormente forem autorizadas pela empresa;
- i) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Se o trabalhador estiver ao serviço no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4 — São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não referidas no n.º 2 desta cláusula ou na lei e, ainda, quando houver incumprimento do previsto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula seguinte.

5 — A empresa pode exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para justificação das faltas previstas no n.º 2, logo que delas tenha conhecimento.

6 — A empresa reserva-se o direito de verificar as situações de ausência, independentemente dos títulos justificativos, através dos procedimentos para o efeito julgados mais adequados.

Cláusula 63.^a

Comunicação e efeitos das faltas

1 — Os factos determinantes da falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à NAV com uma antecedência mínima de três dias.

2 — Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa logo que possível.

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

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

5 — Determinam perda de retribuição as faltas, ainda que justificadas:

- a) Nos casos previstos na alínea d) da n.º 2 da cláusula 62.^a, «Tipos de falta», caso excedam o crédito de horas que lhes é reconhecido nos termos deste acordo e ou na lei;
- b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio de doença, nos termos do disposto no regime de segurança social aplicável;
- c) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Previstas na alínea i) do n.º 2 da cláusula 62.^a, «Tipos de falta», quando superiores a 30 dias por ano.

6 — Nos casos previstos na 1.^a parte da alínea f) do n.º 2 da cláusula 62.^a, «Tipos de falta», se o impedimento se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente três dias seguidos ou seis interpolados por ano, ou com alegação de motivos justificativos comprovadamente falsos.

8 — 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.

9 — No caso dos trabalhadores que laborem em horário regular, se se verificar na apresentação para início ou reinício da prestação de trabalho um atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos relativamente ao período de presença obrigatório, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

10 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

11 — Nos casos em que as faltas determinarem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente o preferir, por perda de dia ou dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, no caso de se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 64.^a

Dispensas

1 — Desde que o deferimento da dispensa não prejudique o normal funcionamento do serviço, não acarrete trabalho suplementar ou em condições especiais, todos os trabalhadores serão dispensados durante um dia ou dois meios dias por mês, para tratar de assunto da sua vida particular que não possa tratar-se fora do tempo de trabalho, sem perda da retribuição, da antiguidade, de dias de férias ou de qualquer outro direito.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo caso de impossibilidade fundamentada, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência.

SUBSECÇÃO V

Suspensão da relação laboral

Cláusula 65.^a

Licença sem retribuição

1 — Mediante acordo, a empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, independentemente dos fins a que se destine, licença sem retribuição até um ano, renovável por acordo.

2 — A concessão e a prorrogação de licenças sem retribuição só serão deferidas mediante a declaração por parte dos trabalhadores requerentes da assunção do encargo correspondente ao fundeamento das responsabilidades que derivam da manutenção das pensões complementares de aposentação ou reforma relativamente ao período de duração da licença.

3 — O acordo para concessão de licença a que se refere a presente cláusula assumirá sempre a forma escrita.

4 — No ano do início da licença sem retribuição o trabalhador só tem direito:

- a) À retribuição do período de férias não gozadas e respectivo subsídio;
- b) Ao valor do subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho prestado nesse ano.

5 — No ano do regresso da licença sem retribuição, o trabalhador só terá direito:

- a) Aos dias de férias e respectivo subsídio, proporcionais a cada mês completo de trabalho, que presumivelmente deva prestar até ao final do ano civil em que tal facto ocorrer;
- b) Ao valor do subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

6 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica no caso dos quantitativos aí referidos já terem sido liquidados ao abrigo da alínea a) do n.º 4.

Cláusula 66.^a

Suspensão do contrato de trabalho e efeitos da suspensão por impedimento prolongado

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente.

2 — Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, contando-se este tempo para efeitos de antiguidade do trabalhador.

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 certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato nos casos previstos na lei.

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

6 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis, e ao respectivo subsídio de férias.

CAPÍTULO VII

Contrapartidas económicas

SECÇÃO I

Disposições comuns

Cláusula 67.^a

Retribuição — Definição

1 — Considera-se retribuição a contrapartida a que o trabalhador tem direito, nos termos do presente acordo, pela prestação do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Para efeitos deste acordo, entende-se por

- a) Remuneração base mensal a prevista no anexo I para cada nível salarial;
- b) Remuneração mensal a remuneração base mensal acrescida da remuneração de qualificação técnica, das diuturnidades, do subsídio de prevenção, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho que em cada momento o TTA tenha direito.

4 — Sem prejuízo de regulamentação específica, o pagamento de qualquer complemento remuneratório da remuneração base mensal deixa de ser devido sempre que cesse a situação que lhe deu origem.

Cláusula 68.^a

Cálculo do valor hora

O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

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

em que *RM* é o valor da remuneração mensal e *N* o período de trabalho semanal.

Cláusula 69.^a

Diuturnidades por antiguidade na empresa

Os TTA ao serviço da NAV têm direito a uma diuturnidade de 1,513% do nível 6 da tabela salarial prevista no anexo I, por cada cinco anos de serviço até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 70.^a

Refeições e subsídio de refeição

1 — A NAV assegurará, directamente ou através de protocolos ou contratos de prestação de serviços com outras entidades, serviços de refeitório em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores ao serviço, por valor nunca superior ao fixado no n.º 3 desta cláusula.

2 — O valor do subsídio de refeição será determinado consoante existam ou não refeitórios no local de trabalho.

3 — A NAV fornecerá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês, de valor a definir anualmente por negociação directa com todos os sindicatos outorgantes do presente acordo, dependendo da presença efectiva do trabalhador ao serviço durante todo o período normal de trabalho.

4 — Os trabalhadores cujo turno abarca dois períodos de refeição terão direito, nesse período, apenas ao subsídio correspondente a um período de refeição.

5 — É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado, de valor idêntico ao fixado no n.º 3, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a quatro horas e abranja, pelo menos, sessenta minutos de um dos períodos de refeição previstos no n.º 4 da cláusula 41.^a, «Intervalos para descanso».

6 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalho normal efectuado em feriado, para o pessoal que labore nesse dia normalmente por força do seu horário de trabalho.

7 — Haverá igualmente lugar à atribuição de um subsídio de refeição por cada dia ou turno em que seja prestado trabalho suplementar por antecipação ou prolongamento do seu horário normal de trabalho, desde que essa antecipação ou prolongamento seja igual ou superior a sessenta minutos contados desde o termo do referido horário e abranja a totalidade dos períodos referidos no n.º 4 da cláusula 41.^a, «Intervalos para descanso».

Cláusula 71.^a

Remuneração durante as férias e subsídio de férias

1 — Durante o período de férias, a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição, o qual será pago no mês anterior ao gozo do primeiro período de férias, independentemente da sua duração.

3 — Nos casos em que o período de férias for inferior ao previsto no n.º 2 da cláusula 55.^a, «Férias», o subsídio de férias será o correspondente ao respectivo período de férias.

4 — Com prejuízo do disposto no n.º 2 o subsídio de férias poderá ser pago noutra período de férias, desde que o trabalhador o solicite expressamente aquando da marcação inicial das férias.

Cláusula 72.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, o qual será pago juntamente com a retribuição do mês de Novembro, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

2 — No ano da admissão, suspensão ou da cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será calculado na proporção de tempo de serviço prestado.

3 — No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio de Natal será abonado por inteiro com base na retribuição que tiver direito no mês do falecimento.

SECÇÃO II

Contrapartidas específicas

Cláusula 73.^a

Remuneração de qualificação técnica (RQT)

1 — A remuneração de qualificação técnica (RQT), a atribuir aos TTA é calculada de acordo com as seguintes percentagens da remuneração mensal do nível 6 da tabela salarial prevista no anexo I:

Níveis	RQT (percentagem)
IV	120,246
III	94,253
II	71,657
I	50,399

2 — Após a conclusão com aproveitamento do período de especialização técnica, constituído pela formação *ab-initio* e pelo estágio profissional, *on-the-job-training*, nos termos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 2 da cláusula 98.^a, «Formação», e até à obtenção da QT de nível 1, o TTA auferirá uma remuneração complementar de iniciação profissional no montante correspondente a 70% da RQT I.

Cláusula 74.^a

Remuneração pelo exercício de funções em grau ou em comissão de serviço

Pelo exercício das funções previstas nas cláusulas 27.^a, «Exercício de funções em grau», e 30.^a, «Exercício de funções em comissão de serviço», tem o TTA direito a auferir, enquanto exercer essas funções, a correspondente remuneração, nos termos que constam do anexo I.

Cláusula 75.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — Os TTA que prestem trabalho com isenção de horário de trabalho em regime de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, ao abrigo do disposto no n.º 1 da cláusula 47.^a, «Regime de isenção de horário de trabalho», auferirão um subsídio de isen-

ção de horário de trabalho, nos seguintes termos e calculado em função das seguintes percentagens do nível 6 da tabela salarial, constante do anexo I:

Nível	Designação/órgãos	Percentagem do nível 6
I	Lisboa e Santa Maria	32,884
II	Funchal e Porto	31,289
III	Faro, Ponta Delgada e Porto Santo.	29,692
IV	Horta e Flores	28,096

2 — O pagamento do subsídio previsto no n.º 1 não abrange o trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, nem em dia feriado.

Cláusula 76.^a

Regime remuneratório da prevenção

1 — O regime de prevenção confere direito a um subsídio mensal correspondente a 18,5% do nível 6 da tabela salarial constante do anexo I.

2 — O subsídio de prevenção cobre a permanência em escala de prevenção até ao limite de 7 dias por mês e 15 dias por trimestre.

3 — Por cada dia que o TTA seja escalado em prevenção, dentro dos limites referidos no número anterior e que correspondam a dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriado será pago o valor correspondente a 18,5% do subsídio de prevenção mensal.

4 — Por cada dia adicional que o TTA seja colocado em escala de prevenção, em relação ao limite mensal referido no n.º 2, será pago o valor correspondente a 23% do subsídio de prevenção mensal, bem como em cada dia adicional relativamente ao limite trimestral, no caso de não ter sido ultrapassado, no trimestre, o limite mensal de sete dias.

5 — No caso do dia adicional em escala de prevenção corresponder a um dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriado será pago o valor correspondente a 41,5% do subsídio mensal de prevenção.

6 — Por cada dia que o TTA em escala de prevenção falte à convocação para a prestação de trabalho será descontado o valor correspondente a 20% do subsídio mensal de prevenção, não podendo a acumulação de descontos no mesmo mês exceder o valor daquele subsídio.

7 — O disposto no número anterior não se aplica sempre que o impedimento do TTA se enquadre numas das seguintes situações:

- Doença superior a três dias consecutivos comprovada por justificativo médico;
- Doença em que se verifique imediato internamento em estabelecimento hospitalar ou similar;
- Nascimento de filho ou falecimento de qualquer das pessoas a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 62.^a, «Tipos de faltas», do AE.

8 — No caso do TTA faltar a convocação efectuada ao abrigo do n.º 4 ou do n.º 5 não será pago o subsídio de prevenção relativo ao dia da falta.

9 — A prestação de trabalho ao abrigo do regime de prevenção será remunerada nos termos previstos na cláusula 78.^a, «Retribuição por trabalho suplementar em dia normal», ou na cláusula 79.^a, «Retribuição de trabalho suplementar prestado em dia de descanso ou feriado».

Cláusula 77.^a

Regime remuneratório de disponibilidade

1 — Os TTA abrangidos pelo regime de disponibilidade previsto na cláusula 49.^a, «Regime de disponibilidade», têm direito a um subsídio mensal de disponibilidade correspondente a 18,5% do nível 6 da tabela salarial constante do anexo I.

2 — O subsídio previsto no número anterior cobre o pagamento da prestação de trabalho prestado para além do período normal de trabalho previsto no n.º 1 da cláusula 39.^a, «Duração do trabalho», até ao limite de sete horas de trabalho por mês.

3 — Se a prestação de trabalho prevista no número anterior coincidir com o dia de descanso semanal será devido ao TTA o devido descanso compensatório.

4 — Por cada dia em que o TTA abrangido pelo regime de disponibilidade se recuse a prestar trabalho para além do período normal de trabalho será deduzido 20% do subsídio mensal de disponibilidade, não podendo a acumulação de deduções exceder no mesmo mês o valor daquele subsídio.

5 — O disposto no número anterior não se aplica sempre que o impedimento do TTA para a recusa de prestar trabalho se enquadre numas das seguintes situações:

- Doença superior a três dias consecutivos comprovada por justificativo médico;
- Doença em que se verifique imediato internamento em estabelecimento hospitalar ou similar;
- Nascimento de filho ou falecimento de qualquer das pessoas a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 62.^a, «Tipos de faltas», do AE.

6 — O trabalho prestado para além do limite mensal referido no n.º 2 será remunerado nos termos da cláusula 78.^a, «Remuneração de trabalho suplementar em dia normal», e ou da cláusula 79.^a, «Remuneração de trabalho suplementar em dia de descanso ou feriado».

Cláusula 78.^a

Retribuição por trabalho suplementar em dia normal de trabalho

A primeira hora de trabalho suplementar será remunerada com um acréscimo de 50% sobre o valor/hora e as horas subsequentes com um acréscimo de 75% sobre o valor/hora.

Cláusula 79.^a

Retribuição do trabalho prestado em dia de descanso ou em dia feriado

O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou em dia feriado será remunerado com um acréscimo de 100% sobre o valor/hora.

Cláusula 80.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno previsto na cláusula 51.^a, «Trabalho nocturno», efectuado no âmbito deste acordo, será pago do seguinte modo:

- a) Quando prestado em trabalho normal, o seu pagamento está coberto pela retribuição;
- b) Quando prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado, ou por prolongamento ou antecipação, é pago com o acréscimo de 25% em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 81.^a

Subsídio de insularidade

1 — O subsídio previsto nesta cláusula é atribuído aos trabalhadores da NAV, em serviço nas Regiões Autónomas, de valor igual a um terço do vencimento base mensal, não podendo em caso algum exceder € 46,72 mensais, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1980 recebiam um subsídio de residência de montante superior ao referido no número anterior, mantê-lo-ão a título permanente com o valor existente naquela data.

TÍTULO III

Condições especiais de trabalho

Cláusula 82.^a

Despesas com documentação

As despesas com a obtenção e revalidação de passaportes, vistos e outros documentos, bem como os transportes para a sua obtenção, directamente impostas pela prestação de trabalho, designadamente as ocorridas em função de transferências ou deslocações determinadas pela NAV são suportadas por esta.

Cláusula 83.^a

Trabalho em alta tensão

Os trabalhos executados em alta tensão devem ser efectuados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores devidamente qualificados para a função.

TÍTULO IV

Segurança social, acidentes de trabalho e doenças profissionais e segurança, higiene e saúde no trabalho

CAPÍTULO I

Segurança social

Cláusula 84.^a

Regime aplicável

1 — Independentemente do disposto no número seguinte, os trabalhadores da NAV ficam abrangidos pelos seguintes regimes de segurança social:

- a) Os trabalhadores com vínculo à função pública mantêm o regime de que vinham beneficiando nos serviços de origem;

- b) Os trabalhadores vinculados por contrato individual de trabalho ficam sujeitos ao regime geral da segurança social.

2 — Os regimes complementares de segurança social praticados na empresa e que abrangem todos os trabalhadores são os constantes dos respectivos regulamentos e que visam consagrar uma prática uniforme nesta matéria.

Cláusula 85.^a

Tempo de serviço para aposentação

Mantém-se em vigor o regime de majoração de tempo de serviço para efeitos de aposentação dos TTA nos termos estabelecidos no Decreto-Lei n.º 256/76, de 8 de Abril.

Cláusula 86.^a

Inscrição na OSMOP

1 — A empresa procurará garantir a todos os trabalhadores o direito de inscrição na OSMOP, mantendo-se como beneficiários os trabalhadores inscritos à data de entrada em vigor deste acordo.

2 — A NAV assumirá os encargos devidos à Obra Social em função das capitações estabelecidas.

3 — Os benefícios concedidos pela OSMOP não são acumuláveis com os de idêntica natureza eventualmente concedidos pela empresa ao trabalhador que seja beneficiário daquela Obra Social.

CAPÍTULO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 87.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — A NAV fica sujeita, sem prejuízo do disposto no número seguinte, aos regimes legais dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se, ainda, ao pagamento das retribuições por inteiro, incluindo o subsídio de refeição, aos trabalhadores acidentados ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — Para efeitos de cobertura de risco de acidentes de trabalho, considerar-se-á sempre como tal o que ocorrer no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho.

CAPÍTULO III

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 88.^a

Exames médicos

1 — Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade dos exames médicos de carácter preventivo, periódicos e ocasionais, nos termos da lei.

2 — A não comparência culposa aos exames referidos no número anterior, faz incorrer o trabalhador em infração disciplinar grave.

Cláusula 89.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento de normas e medidas nesta área no quadro da legislação nacional e comunitária e para acompanhar a respectiva execução e cumprimento, é criada uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho (CSHST)

2 — A CSHST será integrada, nos termos da lei, por representantes eleitos pelos trabalhadores e por igual número de representantes da empresa, os quais deverão aprovar o regulamento de funcionamento da comissão na primeira reunião que realizarem.

TÍTULO V

Relações colectivas de trabalho

Cláusula 90.^a

Membros das estruturas representativas dos trabalhadores

1 — A NAV concederá um crédito de tempo mensal aos trabalhadores que se encontrem no desempenho de funções sindicais, nos termos seguintes:

- a) Oito horas para cada delegado sindical ou membro de comissão sindical;
- b) Quatro dias para cada membro da direcção das associações sindicais.

2 — O Sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os membros da sua direcção o total do crédito de tempo que cabe ao conjunto da mesma, nos termos da alínea b) do número anterior.

Cláusula 91.^a

Membros das associações profissionais

1 — As direcções das associações profissionais aeronáuticas poderão distribuir pelos seus membros um crédito de tempo de dez horas por mês para o exercício das respectivas funções.

2 — Os sindicatos outorgantes do presente AE poderão optar por distribuir livremente parte do crédito de tempo previsto na alínea b) do n.º 1 da cláusula 90.º pelos membros da direcção das Associações Profissionais Aeronáuticas.

Cláusula 92.^a

Instalações para o exercício de funções sindicais

Nos locais com mais de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 93.^a

Descontos de quotização sindical

1 — A NAV descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato nos termos do número seguinte.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3 — A declaração de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

4 — A empresa compromete-se, nos termos da lei e do presente acordo, a enviar ao Sindicato, em numérico, cheque ou vale do correio, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos.

Cláusula 94.^a

Comissão paritária

1 — A NAV e os sindicatos outorgantes deste AE constituirão uma comissão paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo.

2 — A comissão paritária será constituída por um elemento efectivo e um suplente de cada um dos sindicatos outorgantes e por um número igual por parte da empresa, podendo funcionar por subcomissões nos termos do regulamento a elaborar.

3 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante do presente acordo.

4 — O tempo utilizado em reuniões da comissão paritária é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho, e não serão descontados quaisquer créditos de tempo a que os trabalhadores tenham direito.

TÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 95.^a

Indemnizações e compensações

1 — A rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, nos casos em que confira legalmente direito a indemnização, o despedimento ilícito promovido pela empresa, a cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho ou por despedimento colectivo conferem, em qualquer dos casos, ao trabalhador abrangido o direito, conforme os casos, a uma indemnização ou a uma compensação de montante equivalente a um mês de remuneração mensal, tal como definida na alínea b) do n.º 3 da cláusula 67.^a, «Retribuição — Definição», do presente AE, por cada ano ou fracção de antiguidade.

2 — O disposto no número anterior não se aplica caso o trabalhador opte, podendo, pela reintegração na empresa.

TÍTULO VII

Disposições transitórias

Cláusula 96.^a

Reenquadramento nas novas fases

Com efeitos a 1 de Janeiro de 2006, os TTA são reenquadrados nas novas fases previstas no presente AE, nos termos seguintes e sem prejuízo do disposto na cláusula 97.^a, «Criação e acesso às novas fases G e H»:

Fase correspondente à cláusula 3. ^a do RATTA	Fase para que transitam no actual AE
TTA — A2	F.
TTA — A1	E.
TTA — A	D.
TTA — B	C.
TTA — C	B.
TTA — D	A.

Cláusula 97.^a

Criação e acesso às novas fases G e H

1 — A fase G, prevista na alínea b) do n.º 3 da cláusula 2.^a, é criada a partir de 1 de Janeiro de 2006.

2 — A fase H, prevista na alínea a) do n.º 3 da cláusula 2.^a, é criada a partir de 1 de Janeiro de 2007.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 7.^a, o acesso dos TTA às fases referidas nos números precedentes processar-se-á de acordo com as seguintes regras:

- A partir de 1 de Janeiro de 2006 e até 31 de Dezembro de 2006, acedem à fase G os TTA posicionados em A2 que durante aquele período detenham ou completem três ou mais anos de tempo de permanência na fase A2, por referência à data de 31 de Dezembro de 2005;
- A partir de 1 de Janeiro de 2007 e até 31 de Dezembro de 2007, acedem à fase H os TTA que naquele período detenham ou completem cinco ou mais anos na fase A2, por referência à data de 31 de Dezembro de 2005;
- A partir de 1 de Janeiro de 2008 e até 31 de Dezembro de 2008, acedem à fase H os TTA que naquele período detenham ou completem quatro anos na fase A2, por referência de 31 de Dezembro de 2005;
- A partir de 1 de Janeiro de 2009, acedem à fase H os TTA que tenham completado três anos na fase G.

4 — A aplicação do disposto no número anterior far-se-á nos termos do quadro seguinte:

Quadro de acesso às fases G e H

Antiguidade													
Em A2 em 1-1-2006	Em 1-1-2000	Em 1-1-2001	Em 1-1-2002	Em 1-1-2003	Em 1-1-2004	Em 1-1-2005	No ano de 2006	No ano de 2007	No ano de 2008	No ano de 2009	No ano de 2010	No ano de 2011	No ano de 2012
TTA com 6 anos	A 2						G	H					
TTA com 5 anos		A 2					G	H					
TTA com 4 anos			A 2				G		H				
TTA com 3 anos				A 2			G			H			
TTA com 2 anos					A 2			G			H		
TTA com 1 ano						A 2			G			H	
TTA com 0 anos							A 2			G			H

Cláusula 98.^a

Redenominação dos níveis de qualificação técnica

1 — Com efeitos a 1 de Janeiro de 2006, os TTA são reenquadrados nos novos níveis de qualificação previstos no presente AE nos termos seguintes:

Nível QT (cláusula 8. ^a , n.º 2, do RATTA/98)	Nível QT (cláusula 24. ^a do AE)
Nível V	Nível IV.
Nível IV	Nível III.
Nível III	Nível II.
Nível II	Nível I.
Nível I	Nível I.

2 — Com efeitos a 1 de Janeiro de 2006, transitam para a nova RQT nível III os TTA que à data da celebração do presente AE sejam detentores da QT de compensação III há dois ou mais anos.

3 — Com efeitos a 1 de Janeiro de 2006, transitam para a nova RQT nível IV os TTA que à data da celebração do presente AE sejam detentores da QT de compensação IV há dois ou mais anos nesta situação.

4 — Os TTA detentores da QT de compensação III e da QT de compensação IV que não tenham, pelo menos, dois anos de permanência na respectiva QT de compensação à data da celebração do presente AE man-

têm o actual nível remuneratório da QT de Compensação, acedendo à nova RQT III e RQT IV quando atingirem dois anos de permanência nessa situação.

Cláusula 99.^a

Redenominação das áreas de especialização das QT

Com efeitos a 1 de Janeiro de 2006, as áreas de especialização das QT são redenominadas nos termos seguintes:

Designação anterior (cláusula 18. ^a do RATTA/98)	Designação AE (cláusula 24. ^a do AE)
Rádio-ajudas	Navegação (NAV).
Comunicações	Comunicações (COM).
Radar	Vigilância (VIG).
Software	ATM.
Tratamento e processamento de dados.	ATM.
Sistemas	ATM.
Aeroporto	NAV/COM/VIG/ATM (1)

(1) Áreas de especialização a atribuir em função das qualificações técnicas exigidas pelos equipamentos/sistemas do órgão em que o TTA desempenha funções.

Cláusula 100.^a

Reenquadramento nos novos graus

Com efeitos a 1 de Janeiro de 2006, os TTA enquadrados em grau à data da celebração do presente AE e que não exerçam funções de chefia orgânica são reenquadrados nos novos graus, nos termos seguintes:

Grau (cláusula 39. ^a , n.º 2, do RATTA/98)	Grau (cláusula 6. ^a , n.º 2, do AE)
Grau IV — assessor	Grau IV — assessor sénior.
Grau III — coordenador técnico (1)	Grau III — coordenador técnico.
Grau III — coordenador técnico (2)	Grau III — assessor técnico.
Grau III — supervisor técnico de sistemas.	Grau III — coordenador de supervisão técnica.
Grau II — coordenador	Grau I — coordenador de equipa.
Grau I — supervisor	Grau I — coordenador de equipa.

(1) Coordenador técnico em exercício de funções nas áreas de manutenção e de estudos e projectos.

(2) Coordenador técnico em exercício de funções nas demais áreas da empresa (auditoria operacional, qualidade e segurança e desempenho operacional).

Cláusula 101.^a

Reenquadramento das chefias orgânicas

Com efeitos a 1 de Janeiro de 2006, as chefias orgânicas são reenquadradas nos novos graus previstos na cláusula 6.^a do AE, nos termos e condições a definir pela empresa e a concretizar através de acordos de comissão de serviços com os TTA que venham a desempenhar aquelas funções.

TÍTULO VIII

Disposições finais

Cláusula 102.^a

Equiparação à qualidade de cônjuge

Para efeitos do disposto neste acordo, entende-se por cônjuge a pessoa ligada ao trabalhador por vínculo

matrimonial ou, na ausência deste, a que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, mediante declaração escrita do interessado.

Cláusula 103.^a

Agregado familiar

1 — Para os efeitos previstos neste AE considera-se agregado familiar o cônjuge desde que não separado judicialmente, ascendentes, descendentes ou afins e, ainda, qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador na dependência económica do mesmo.

2 — As declarações fraudulentas relativas à composição do agregado familiar constituem infracção disciplinar grave, sem prejuízo de cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

Cláusula 104.^a

Regulamentos em vigor

Os regulamentos internos actualmente existentes na empresa manter-se-ão em vigor em tudo o que não contrarie o presente acordo, devendo ser revistos em conformidade com as disposições deste.

Cláusula 105.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — Os subscritores do presente AE consideram que o mesmo consagra globalmente um regime mais favorável para os trabalhadores do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 — Com a entrada em vigor do presente AE, é revogado o Regulamento dos Técnicos de Telecomunicações Aeronáuticas (RATTA), acordado entre a empresa, então com a denominação ANA, E. P., e que por força do Decreto-Lei n.º 404/98, de 18 de Dezembro, deu origem à NAV Portugal, E. P., cuja denominação foi alterada para NAV Portugal, E. P. E., através do Decreto-Lei n.º 74/2003, de 16 de Abril, e o SITECSA, em 3 de Junho de 1998, e ao qual o SITAVA aderiu em 24 de Julho de 1998, bem como o acordo de empresa outorgado entre a ANA, E. P., e os mesmos sindicatos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1992, com alterações posteriores publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1995, bem como toda a regulamentação colectiva de trabalho aplicável na NAV que incida sobre a mesma matéria e que vincule os outorgantes.

ANEXO I

Tabela salarial

1 — Tabela salarial, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006

Nível remuneratório	Fase	Remuneração (em euros)
13	TTA, grau vi	3 097,65
12	TTA, grau v	2 917,30
11	TTA, grau iv	2 736,95
10	TTA, grau iii	2 556,60

Nível remuneratório	Fase	Remuneração (em euros)
9	TTA, grau II	2 419,40
8	TTA, grau I	2 210,43
7	TTA G	2 078,55
6	TTA F	1 891,74
5	TTA E	1 764,14
4	TTA D	1 643,84
3	TTA C	1 537,37
2	TTA B	1 349,27
1	TTA A	1 273,66

2 — Tabela salarial, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007

	Fase	Remuneração (em euros)
14	TTA, grau VI	3 278
13	TTA, grau V	3 097,65
12	TTA, grau IV	2 917,30
11	TTA, grau III	2 736,95
10	TTA, grau II	2 556,60
9	TTA, grau I	2 419,24
8	TTA H	2 210,43
7	TTA G	2 078,55
6	TTA F	1 891,74
5	TTA E	1 764,14
4	TTA D	1 643,84
3	TTA C	1 537,37
2	TTA B	1 349,27
1	TTA A	1 273,66

ANEXO II

Sistema de avaliação de desempenho

1 — *Considerações gerais.* — A NAV Portugal, E. P. E., instituirá um sistema de avaliação de desempenho, visando o desenvolvimento técnico-profissional dos TTA, cujas normas constarão de regulamento próprio, sem prejuízo do respeito pelos princípios gerais a seguir mencionados.

2 — *Princípios gerais.* — O sistema de avaliação de desempenho (SAD) é de aplicação a todos os trabalhadores integrados na carreira profissional de TTA que assegurem as funções constantes das cláusulas 22.^a e 27.^a do AE.

O sistema a implementar implicará a informação a cada TTA dos critérios que presidirão à avaliação, bem como dos seus resultados, sendo facultada cópia da respectiva ficha de avaliação, se tal for solicitado.

O sistema de avaliação de desempenho produzirá efeitos no desenvolvimento técnico-profissional dos trabalhadores, nomeadamente no que respeita às seguintes situações:

- Nomeação para o exercício de funções em grau;
- Atribuição de níveis de qualificação técnica;
- Mudanças de fase.

A avaliação de desempenho terá uma periodicidade semestral e envolverá a apreciação do desempenho técnico e profissional dos TTA, que será efectuada durante o mês de Janeiro e de Julho de cada ano.

Dos resultados da avaliação de desempenho cabe reclamação, em primeira instância para o director respectivo e em segunda instância para uma comissão constituída por um elemento designado pelo TTA, por um elemento designado pela direcção a que o trabalhador pertence e por um terceiro elemento nomeado pela

DRHUM, com o acordo dos demais representantes. Do parecer emitido pela referida comissão caberá ainda recurso do trabalhador para o conselho de administração.

O trabalhador avaliado deverá ter um exercício efectivo de funções de, pelo menos, seis meses, devendo os trabalhadores que à data da realização da avaliação não totalizarem esse tempo de serviço ser avaliados logo que perfaçam o referido tempo mínimo de exercício efectivo de funções.

3 — *Medidas finais e transitórias.* — No prazo de 60 dias a contar da data da assinatura do presente AE, será elaborado, com a participação dos sindicatos outorgantes, um regulamento provisório do SAD.

No início do semestre seguinte à aprovação do regulamento provisório do SAD, será efectuada, a título experimental, uma avaliação de desempenho relativa ao semestre anterior.

As progressões técnicas e profissionais dos TTA passarão a estar obrigatoriamente condicionadas aos resultados da avaliação de desempenho, nos termos do regulamento definitivo do SAD.

Até a implementação do regulamento definitivo do SAD, continuarão a ser aplicadas as regras relativas a mudanças de fase e atribuição de qualificações técnicas previstas no RATA/98, com as devidas adaptações a efectuar no regulamento da CAT, decorrentes das modificações introduzidas pelo presente AE.

ANEXO III

Lista de escalonamento na carreira

Posição	Nomes	Admissão na carreira	Código de empregado
1	António José Amaral da Piedade	2-12-1970	102 567
2	Leonel Conceição Braz	10-1-1972	100 359
3	Miguel Venceslau Correia Matos	3-8-1973	103 089
4	João Maia Duarte	13-7-1976	702 758
5	José António Rodrigues	4-8-1976	702 597
6	Álvaro Jorge Castro Seabra	12-3-1980	402 560
7	Edmundo Lino Ferreira Cal	13-3-1980	402 668
8	Carlos Manuel Sousa Cardoso	17-3-1980	402 627
9	Albano José Silva Henriques	16-3-1980	402 734
10	João Luís Sequeira Rodrigues	19-3-1980	402 672
11	António Jorge Amaral Antunes	1-4-1980	402 664
12	Américo Vítor Portela da Silva	1-4-1980	402 662
13	Rui Manuel Duarte Marques	8-4-1980	402 678
14	Custódio Ramiro Frita	14-4-1980	402 666
15	Ana Maria Nogueira Santos Loura	17-3-1981	402 924
16	Abel Costa Valério	19-3-1981	403 628
17	Carlos Patrocínio Raposo Brandão	1-4-1981	403 629
18	Luís França A. Rodrigues Nuno	4-5-1981	403 090
19	José António Sequeira Gomes	26-5-1981	403 100
20	José Lopes Carvalho	22-6-1981	403 794
21	Manuel António Carvalho Cansado	29-6-1981	403 633
22	Carlos Fernando S. Castro Maia	30-6-1981	403 731
23	Carlos Alberto Pinto Cardoso	31-6-1981	403 733
24	Joaquim Costa Moreira	10-8-1981	403 638
25	Filipe Soares Balata Alves	15-2-1982	402 960
26	Luís Manuel S. Abrantes Silva	15-2-1982	402 961
27	João José Rei Amaro	15-2-1982	403 734
28	José Manuel Gomes Marques	17-2-1982	404 082
29	Manuel Ângelo Pereira Cunha	9-3-1982	403 735
30	Abílio Matos Galinha	26-4-1982	403 641
31	José da Graça Marques Calado	14-6-1982	401 652
32	José Norberto Medeiros Amaral	2-8-1982	403 644
33	Lourenço Wellington C. Mesquita	1-5-1983	404 583

Posição	Nomes	Admissão na carreira	Código de empregado
34	Joaquim Gonçalves Tavares da Silva	1-5-1983	402 977
35	Carlos Alberto Fontes Viegas	1-5-1983	402 979
36	Paulo Jorge Dâmaso Silveira	1-5-1983	402 981
37	João Maria Franco Ferreira	1-5-1983	402 980
38	Augusto Manuel Salgueiro Marques	8-5-1983	402 978
39	Jorge Alberto Bravo dos Santos	15-6-1987	403 836
40	Paulo Alexandre Silva Peixoto	15-6-1987	404 076
41	João Batista Bernardes Inácio	15-6-1987	404 881
42	Rogério Paulo Valentim Ferreira	15-6-1987	404 048
43	Lídio de Carvalho Ferreira	15-6-1987	404 078
44	Luís Manuel Robalo Marques	15-6-1987	404 079
45	Marco Henrique Domscheit Abrantes	15-6-1987	404 882
46	João Mamede L. P. M. Videira	15-6-1987	404 074
47	Vítor Armando D. de Almeida	15-6-1987	404 075
48	Constantino Paulo S. de Almeida	29-6-1987	501 224
49	Joaquim Abel Casqueiro Arcangelo	29-6-1987	404 045
50	António Paulo C. M. Godinho	29-6-1987	403 744
51	Hernâni Mendonça Peixoto	29-6-1987	403 797
52	Luís Manuel Cruz F. Pestana	29-6-1987	404 883
53	Maria do Céu Rodrigues	29-6-1987	404 044
54	Carlos Nicolau M. Carvalho	29-6-1987	404 073
55	Cristina Maria Félix Pereira	29-6-1987	404 046
56	José Tolentino Silva Martins	29-6-1987	404 047
57	Carlos Manuel Lopes Martins	29-6-1987	403 746
58	Luís Guilherme Tavares Carreiro	29-6-1987	404 551
59	Luís Manuel Pereira Resendes	29-6-1987	404 552
60	Henrique Whittle Coelho	11-4-1988	403 747
61	Carlos António Gomes S. Alves	11-4-1988	404 494
62	Paulo Jorge Almeida Dias	11-4-1988	404 497
63	José dos Santos M. Vermelho	11-4-1988	404 496
64	Ângelo Arménio E. Leite Ferreira	11-4-1988	404 492
65	Paulo José Ramos Guimarães	11-4-1988	404 498
66	António Miguel Oliveira Rodrigues Silva	11-4-1988	404 493
67	João Manuel Mateus Martins	1-7-1988	404 499
68	António Manuel R. Ventura Tosco	5-12-1988	404 503
69	Maria Antonieta Branco Ribeiro	5-12-1988	404 506
70	Rui Paulo Teles Cadete	5-12-1988	404 501
71	Teresa Maria Carmo S. Lima Antunes	5-12-1988	404 502
72	Rui Manuel Moroso Guerra	5-12-1988	404 500
73	Maria Teresa Ropio Rodrigues	5-12-1988	404 507
74	Luís Filipe M. Martins Guerreiro	4-12-1989	403 750
75	Jorge Manuel V. Rodrigues Barros	4-12-1989	403 749
76	Luís Alberto Barbosa Medeiros	4-12-1989	405 011
77	João Manuel Gonçalves Bastos	4-12-1989	404 894
78	Eusébio Domingos Flores	4-12-1989	504 855
79	Hélio Malaca Santos	21-4-1995	402 106
80	António Eugénio Pinto Aires	21-4-1995	401 732
81	José Borges Veiga	21-4-1995	404 830
82	Luís Manuel Simões Inácio	21-4-1995	404 884
83	Arsénio Oliveira Felizardo	21-4-1995	405 031
84	Hélder Valadares Teixeira	21-4-1995	405 072
85	Rui Fernando Borges Veiga	21-4-1995	405 071
86	Filipe Manuel Branco Ribeiro	21-4-1995	405 069
87	Maria Goretti Veiga Cavaleiro	21-4-1995	405 070
88	Carlos Manuel Silva Santos	21-4-1995	405 151
89	Rui Manuel Saraiva Pereira	21-4-1995	405 152
90	António José M. L. Galdes	21-4-1995	405 172
91	Luís Filipe R. F. Rodrigues	21-4-1995	405 171
92	Maria Conceição Ginja Sebastião	21-4-1995	405 174
93	António Alberto de Sousa Chaves	28-3-1997	405 028
94	Rui Jorge Alves Bairos	28-3-1997	405 443
95	Adalberto Patrício Soares Moniz	28-3-1997	405 445
96	Alexandre Siqueira da Silva	28-3-1997	405 030
97	Rosa Maria Trigo Roque	28-3-1997	405 029

Posição	Nomes	Admissão na carreira	Código de empregado
98	Vítor Manuel Tavares de Melo Carneiro	28-3-1997	405 441
99	Rui Jorge Franco Mendes	28-3-1997	405 444
100	Rui Filipe da Silveira Cardoso	28-3-1997	405 406
101	Luís Filipe Paim Rosa	17-11-1997	405 452
102	Marcos Vinício Soares Rodrigues Alves	17-11-1997	405 451
103	João Aventino Sousa Gomes Coelho	17-11-1997	405 453
104	Jorge Manuel dos Santos Gonçalves	17-11-1997	405 454
105	Paulo Alexandre Morais Magalhães	24-11-1997	404 332
106	Ana Élia da Conceição Dias Gonçalves	24-11-1997	405 422
107	João Alberto Canossa P. Moura	24-11-1997	405 425
108	Maria José Lopes Henriques	24-11-1997	405 428
109	Carlos Daniel Lima Paiva	24-11-1997	405 423
110	Isabel Cristina Marques Pereira	24-11-1997	405 424
111	Marco António Pereira Morais	24-11-1997	405 427
112	Álvaro Ramalho de Melo Albino	10-10-1998	401 649
113	António Paulo Castanheira da Rocha	18-12-1998	405 546
114	Pedro Jorge Cardoso Ribau	18-12-1998	405 555
115	José Sabino Nunes Pereira	18-12-1998	405 553
116	Joaquim Manuel Tavares da Silva	18-12-1998	405 551
117	João Carlos Gago L. Sequeira Martins	18-12-1998	405 550
118	Jorge António de Carvalho Sarago	18-12-1998	405 552
119	Ivo Alexandre Braz Mealha	18-12-1998	405 549
120	Leonardo Luís Olim Pires	18-12-1998	405 554
121	Carlos Alexandre Gonçalves de Carvalho	18-12-1998	405 547
122	Nelson Luís Pereira Afonso	21-6-1999	605 455
123	Nuno Filipe Morais Évora R. Corvelo	19-7-1999	405 644
124	Sérgio Nuno Leandres Carvalho	14-2-2000	405 665
125	Oswaldo dos Santos Travassos	14-2-2000	405 666
126	Eduardo Manuel Ramires Ferreira	10-3-2001	405 684
127	Ricardo Jorge Vitória Afonso	10-3-2001	405 683
128	Nélia Patrícia Sousa Fernandes	10-3-2001	405 726
129	Rui Paulo M. Évora Resendes Corvelo	10-3-2001	405 685
130	Nélio Manuel Freitas Sousa	10-3-2001	405 727
131	Fernando Barradas Rodrigues	28-9-2004	405 828
132	Tiago Miguel de Amorim Caetano	29-11-2004	405 831
133	David José Lopes Mata	29-11-2004	405 690

ANEXO IV

Acordo sobre o trabalho suplementar

1 — Entre 2001 e 2005, a aplicação do valor horário definido na cláusula 68.^a, conjugada com o disposto nas cláusulas 78.^a e 79.^a, será efectuada, com efeitos retroactivos, por progressiva anulação da diferença entre o método de cálculo em vigor até 2005, inclusive, e o estabelecido naquelas cláusulas.

2 — Os valores utilizados corresponderão às percentagens a seguir indicadas, aplicadas às diferenças referidas no número anterior existentes em cada ano:

- Em 2001 — 30% da diferença;
- Em 2002 — 40% da diferença;
- Em 2003 — 50% da diferença;
- Em 2004 — 60% da diferença;
- Em 2005 — 70% da diferença.

3 — Em resultado da aplicação do disposto no número anterior não pode resultar a reposição de qual-

quer quantia por parte dos trabalhadores aos quais o presente acordo se aplique.

4 — O pagamento dos retroactivos resultantes da aplicação faseada do novo método de cálculo será efectuado nos meses de Março a Junho de 2006, nos seguintes termos:

Março — anos de 2001 e 2002;
Abril — ano de 2003;
Maio — ano de 2004;
Junho — ano de 2005.

5 — Eventuais dúvidas de interpretação sobre o disposto nos números anteriores serão esclarecidas por acordo entre a NAV e os sindicatos outorgantes.

6 — Ao trabalho suplementar efectuado a partir de 1 de Janeiro de 2006 aplicar-se-á integralmente o disposto nas cláusulas 68.^a, 78.^a e 79.^a do presente AE.

ANEXO V

Declaração dos outorgantes

Em cumprimento do disposto no artigo 543.º do Código do Trabalho, declara-se que são abrangidos pelo presente acordo uma empresa e 123 trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes e potencialmente aos TTA não filiados que ao mesmo venham a aderir.

Lisboa, 13 de Janeiro de 2006.

Pela Navegação Aérea de Portugal — NAV Portugal, E. P. E.:

Carlos Alberto Gonçalves da Costa, presidente do conselho de administração.
José Manuel Ferreira Leal, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea — SITECSA:

João Maria Franco Ferreira, presidente da direcção.
Joaquim Abel Casqueiro Arcângelo, vogal da direcção.
Maria do Céu Rodrigues, vogal da direcção.
António Paulo Caseiro Martins Godinho, vogal da direcção.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Navegação Aérea — SITNA:

Hélder de Valadares Teixeira, membro da direcção.
Maria José Lopes Henriques, membro da direcção.
Paulo Alexandre Peixoto, membro da direcção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — SITAVA:

Luís Domingues Magalhães Marques, membro da direcção.
Gilberto Andrade Gustavo, membro da direcção.
Augusto Manuel Salgueiro Marques, mandatário.

Depositado em 6 de Fevereiro de 2006, a fl. 119 do livro n.º 10, com o n.º 20/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre António M. R. Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L.^{da}, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, António M. R.

Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L.^{da}, e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representadas.

2 — O número de empregados corresponde a uma empresa e a 25 trabalhadores.

3 — A área da aplicação da presente convenção é definida em todo o território nacional.

4 — O sector de actividade é o dos agentes aduaneiros e similares de apoio ao transporte, com o CAE: 63402.

5 — O presente acordo altera a revisão do AE entre António M. R. Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2003, cujo texto base foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2000.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 —

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 a 9 —

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
I	Chefe de escritório	1 035
II	Ajudante de despachante I	995
	Chefe de divisão	
	Programador de informática	
	Tesoureiro	
III	Chefe de secção	846
	Guarda-livros	
IV	Ajudante de despachante II	808
	Correspondente em línguas estrangeiras ...	
	Escriturário principal	
	Fiel de armazém	
	Secretário	
	Subchefe de secção	
V	Caixa	722
	Operador de computador	
	Primeiro-escriurário	
	Prospector de vendas	
VI	Ajudante de despachante III	658
	Motorista	
	Segundo-escriurário	
VII	Cobrador	549
	Empregado de serviços externos	
VIII	Telefonista	527
	Terceiro-escriurário	

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
IX	Contínuo	469
	Estagiário	
	Servente de armazém	
X	Paquete	440
XI	Trabalhador de limpeza	386

Lisboa, 28 de Novembro de 2005.

Por António M. R. Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L.^{da}:

António Manuel Rodrigues Fernandes, na qualidade de sócio gerente.

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

SITSESE — 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;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
 SINDECOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDECES/UGT:

Aurélio dos Santos Marques, na qualidade de mandatário.

Pelo STADE — Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

Vitor Manuel Pereira Martins, na qualidade de membro da direcção.
Álvaro Manuel Pereira Meneses, na qualidade de membro da direcção.

Depositado em 6 de Fevereiro de 2006, a fl. 119 do livro n.º 10, com o n.º 21/2006, nos termos do artigo 549.º-C do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}, e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2 — O número de empregados corresponde a uma empresa e a 20 trabalhadores.

3 — A área da aplicação da presente convenção é definida em todo o território nacional.

4 — O sector de actividade é o dos agentes aduaneiros e similares de apoio ao transporte, com o CAE 63402.

5 — O presente acordo altera a revisão do AE entre Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores

de Serviços e outro, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2003, cujo texto base foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2000.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 —

2 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 a 9 —

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações (em euros)
I	Chefe de escritório	1 025
II	Ajudante de despachante I	986
	Chefe de divisão	
	Programador de informática	
	Tesoureiro	
III	Chefe de secção	838
	Guarda livros	
IV	Ajudante de despachante II	772
	Correspondente em línguas estrangeiras ...	
	Escriturário principal	
	Fiel de armazém	
	Secretário	
V	Caixa	689
	Operador de computador	
	Primeiro-escriturário	
	Prospector de vendas	
VI	Ajudante de despachante III	629
	Motorista	
VII	Segundo-escriturário	524
	Cobrador	
VIII	Empregado de serviços externos	496
	Telefonista	
IX	Terceiro-escriturário	441
	Contínuo	
X	Estagiário	414
	Servente de armazém	
XI	Paquete	375
	Trabalhador de limpeza	

Lisboa, 28 de Novembro de 2005.

Por Rui Pereira Pato — Despachantes Oficiais, L.^{da}:

Rui Pereira Pato, sócio gerente.
José Augusto da Silva Pato, sócio gerente.

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

SITSESE — 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;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo e Serviços Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDECES/UGT:

Aurélio dos Santos Marques, mandatário.

Pelo STADE — Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

Vitor Manuel Pereira Martins, membro da direcção.
Alvaro Manuel Pereira de Meneses, membro da direcção.

Depositado em 6 de Fevereiro de 2006, a fl. 119 do livro n.º 10, com o n.º 22/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Independente dos Ferroviários e Afins — SIFA — Alteração

Alteração, aprovada em congresso extraordinário de 17 Novembro 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 2 de Maio de 2002.

Artigo 22.º

1 — O conselho geral é composto por três membros eleitos pelo congresso, de entre os associados do SIFA,

por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt, e pelos:

- a) *(Permanece inalterada.)*
- b) *(Permanece inalterada.)*
- c) *(Permanece inalterada.)*

2 — *(Permanece inalterado.)*

3 — *(Permanece inalterado.)*

Artigo 26.º

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por três membros eleitos em congresso, de entre os seus

membros, por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — *(Permanece inalterado.)*

3 — *(Permanece inalterado.)*

Artigo 28.º

1 — O conselho de disciplina é constituído por três elementos eleitos pelo congresso, de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — *(Permanece inalterado.)*

3 — *(Permanece inalterado.)*

Artigo 31.º

1 — O secretariado nacional é constituído por 13 membros, sendo o primeiro da lista o secretário-geral, seguido de dois vices-secretários-gerais, sendo os restantes secretários.

2 — *(Permanece inalterado.)*

3 — *(Permanece inalterado.)*

Registados em 26 de Janeiro de 2006, 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 12/2005, a fl. 83 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos — Alteração

Alteração aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2001, aprovada na assembleia geral realizada em 14 de Dezembro de 2005.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos, adiante designado por STEC, é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores nela filiados, com duração indeterminada.

Artigo 2.º

Âmbito

1 — O STEC representa todos os trabalhadores com vínculo contratual às empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos, nomeadamente as relacionadas com a actividade financeira, tais como as de intermediação

financeira, actividades auxiliares de intermediação financeira, seguros e fundos de pensão, outras actividades complementares de segurança social e saúde, acção social e outras actividades recreativas, culturais e desportivas, actividades auxiliares de seguros e fundos de pensões, e ainda todas as empresas nas quais o Grupo exerça uma posição de controlo ou de domínio, quer os trabalhadores estejam no activo, reformados, aposentados quer na situação de pré-reforma.

2 — O STEC abrange todo o território nacional (continente e Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores).

Artigo 3.º

Sede

1 — O STEC tem a sua sede no Largo de Machado de Assis, lote A, antiga Praceta à Rua do Conde de Sabugosa, lote A, 1700-117 Lisboa, e delegações no Porto e em Coimbra.

2 — Por proposta da direcção, o conselho nacional pode decidir a abertura de outras delegações onde e quando considere necessário.

3 — As delegações regem-se por regulamento interno, a aprovar pela direcção.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios

1 — O STEC orienta a sua acção pelos princípios da democracia sindical, no quadro do movimento sindical, e da unidade e solidariedade entre todos os trabalhadores, em particular com os do sector financeiro.

2 — O STEC defende os interesses individuais e colectivos dos trabalhadores nos campos económico, social e cultural, promovendo e desenvolvendo a luta pela defesa das liberdades democráticas e pela emancipação da classe trabalhadora.

3 — O STEC reconhece, defende e pratica o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores abrangidos por estes estatutos o direito de se sindicalizarem, sem distinções de ordem política, filosófica ou religiosa.

4 — O STEC exerce a sua actividade com total independência relativamente à entidade patronal, Estado, confissões religiosas, partidos políticos e outras associações ou grupos de natureza não sindical.

5 — É incompatível o exercício de funções como membro da direcção do STEC com o exercício de qualquer cargo em órgão de soberania ou corpos gerentes de instituições ou empresas do sector, salvo quando em representação dos trabalhadores.

6 — Os símbolos do STEC são constituídos pelo emblema e pela bandeira, aprovados em reunião do conselho nacional.

CAPÍTULO III

Fins e competências

Artigo 5.º

Vinculação

O STEC obriga-se através da assinatura de dois membros da direcção, sendo obrigatória a assinatura do presidente, ou do vice-presidente ou, nos seus impedimentos, a de quem os substituir.

Artigo 6.º

Fins

1 — O STEC tem por finalidade, em especial:

- a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos e individuais dos seus sócios;
- b) Promover, organizar e apoiar todas as acções que conduzam à satisfação das reivindicações dos sócios, de acordo com a sua vontade livremente expressa, no respeito pelos estatutos e pelas decisões democraticamente tomadas pelos seus órgãos;
- c) Estudar todas as questões que interessem aos sócios e procurar soluções para os seus problemas;
- d) Alicerçar o seu trabalho com base na solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical, democrática e de classe;
- e) Cooperar com as comissões de trabalhadores e outras estruturas, nomeadamente com os Serviços Sociais da Caixa Geral de Depósitos, no respeito pelo princípio de independência de cada organização;
- f) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações.

Artigo 7.º

Competências

Ao STEC compete, nomeadamente:

- a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Negociar e outorgar acordos, protocolos e outros documentos, que caibam no âmbito da sua actividade;
- c) Declarar a greve e terminá-la;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Prestar apoio e assistência sindical, jurídica ou outra aos sócios em questões relacionadas com o desempenho profissional, acidentes de trabalho e doenças profissionais e com a segurança social, bem como com o livre exercício dos seus direitos sindicais;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus sócios pela entidade patronal e em todos os casos de despedimento e outros conflitos decorrentes do exercício da sua actividade profissional;
- g) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis e regulamentação de trabalho, na defesa dos interesses dos trabalhadores;

- h) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito;
- i) Gerir ou participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, de instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos sócios;
- j) Gerir ou participar na gestão de empreendimentos que visem, directa ou indirectamente, satisfazer os interesses económicos, sociais e culturais dos sócios;
- k) Promover, desenvolver e apoiar todo o tipo de actividades sociais, culturais, desportivas e recreativas, tendo em vista implementar uma política de ocupação saudável dos tempos livres dos seus sócios;
- l) Receber a quotização dos sócios, bem como outras receitas que, nos termos dos estatutos, caibam dentro da sua actividade, procedendo a uma gestão transparente e equilibrada das mesmas.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 8.º

Filiação sindical

1 — Têm o direito de se filiar no STEC todos os trabalhadores que se encontrem abrangidos pelas condições previstas no artigo 2.º destes estatutos.

2 — A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direcção, e da sua decisão cabe recurso para o conselho nacional.

a) Tem legitimidade para apresentar recurso o interessado ou qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

b) O recurso, fundamentado, deve ser apresentado através de carta registada, enviada ao presidente da mesa da assembleia geral, que dará parecer e o apresentará para decisão na reunião seguinte do conselho nacional.

c) Da decisão do conselho nacional não cabe recurso.

Artigo 9.º

Direitos do sócio

1 — São direitos do sócio:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do STEC, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida do Sindicato;
- d) Beneficiar das acções desenvolvidas pelo Sindicato em defesa dos seus interesses profissionais, económicos e culturais;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte, ou de organizações em que o STEC esteja filiado, nos termos dos presentes estatutos, desde que tenham três meses de quotização sindical efectivamente paga, após a inscrição ou reinscrição no Sindicato;
- f) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pelo STEC;

- g) Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação dos sócios, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões de interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que achar convenientes às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Reclamar, perante a direcção e demais órgãos, dos actos que considere lesivos dos seus interesses;
- j) Ser esclarecido das dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas da direcção;
- k) Receber gratuitamente o cartão de sócio e um exemplar dos estatutos do Sindicato;
- l) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no número seguinte.

2 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

- a) Como sindicato independente, o STEC está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis, e em todos os órgãos do Sindicato;
- b) As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos do STEC e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;
- c) O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do STEC subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelo conselho nacional sob proposta da direcção.

3 — Os sócios que passem à situação de reforma ou pré-reforma manterão a plenitude de direitos e deveres previstos nestes estatutos, excepto o de participarem em decisões que tenham em vista decretar a greve ou pôr-lhe termo.

Artigo 10.º

Deveres do sócio

São deveres do sócio:

- a) Cumprir os estatutos e regulamentos internos do STEC, bem como as deliberações dos órgãos competentes;
- b) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições ou de cumprimento do serviço militar ou desemprego;
- c) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informados, comparecendo às reuniões e assembleias para que forem convocados;
- d) Desempenhar, com dedicação, as funções ou cargos para que forem eleitos ou nomeados;
- e) Apoiar activamente o Sindicato e os seus órgãos, na prossecução dos seus objectivos;

- f) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;
- g) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- h) Cumprir e fazer cumprir as convenções colectivas de trabalho e outros direitos dos trabalhadores;
- i) Comunicar aos órgãos do STEC todas as violações às convenções colectivas de trabalho e demais legislação laboral;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a transferência de serviço, a alteração de condições do respectivo contrato de trabalho, a reforma ou pré-reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

Artigo 11.º

Qualidade de sócio

Perde a qualidade de sócio do STEC o trabalhador que:

- a) Deixar voluntariamente de exercer a actividade profissional, no âmbito previsto no artigo 2.º destes estatutos, ou deixar de a exercer no território nacional, excepto quando deslocado;
- b) Se desvincular voluntariamente, desde que o faça mediante comunicação escrita ao Sindicato, enviada com a antecedência mínima de 30 dias;
- c) Haja sido punido com a sanção de expulsão;
- d) Deixar de pagar as quotas, sem motivo justificado, durante três meses e, se depois de avisado por escrito, em carta registada, pelo Sindicato, não efectuar o pagamento no prazo máximo de um mês a contar da data da recepção do aviso.

Artigo 12.º

Readmissão de sócio

1 — Um sócio pode ser readmitido nas condições previstas para a admissão, excepto no caso de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado na primeira reunião do conselho nacional, salvo se a mesma já tiver sido convocada.

2 — Da decisão do conselho nacional, não cabe recurso.

Artigo 13.º

Quotização

1 — A quota mensal é de 0,75 % da retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal, para os sócios no activo e de 0,4 % da mensalidade auferida para os que se encontrem na situação de reforma, incluindo os mesmos subsídios.

2 — A quota será cobrada mensalmente pela entidade patronal e entregue por esta, nos termos da lei, ao STEC.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 14.º

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pelo conselho disciplinar, excepto nos casos previstos nestes estatutos.

2 — A direcção poderá, por proposta do conselho disciplinar, devidamente fundamentada, suspender preventivamente o sócio a quem for instaurado processo disciplinar, se a gravidade da infracção o justificar.

3 — Da deliberação do conselho disciplinar cabe recurso para o conselho nacional, através da mesa da assembleia geral, no prazo de 15 dias a contar da data da notificação ao sócio abrangido pelo processo disciplinar.

a) O recurso deverá ser apreciado na primeira reunião do conselho nacional que ocorrer após a entrega da notificação, excepto se a mesma já tiver sido convocada.

4 — Da deliberação do conselho nacional não há direito a recurso.

Artigo 15.º

Processo disciplinar

1 — Nenhuma sanção será aplicada sem que sejam dadas ao sócio punido todas as condições de defesa, através da elaboração do respectivo processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar, depois de efectuadas as necessárias averiguações, dará lugar, se para tal houver matéria que justifique, a uma nota de culpa elaborada por escrito, devendo ser entregue ao sócio em causa uma cópia da mesma, através de correio registado, com aviso de recepção, ou em mão, devendo, neste caso, passar-se recibo.

3 — O sócio apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 30 dias a contar da data do recebimento da nota de culpa, podendo, se o desejar, apresentar as testemunhas que considere necessárias, em número não superior a 20. Da apresentação da defesa será passado recibo.

4 — O conselho disciplinar tomará a sua decisão no prazo máximo de 30 dias a contar da data do termo da instrução do processo. Nos casos em que a decisão seja da competência do conselho nacional, este prazo será de 60 dias.

5 — A decisão será comunicada ao sócio através de carta registada com aviso de recepção.

Artigo 16.º

Sanções

1 — Podem ser aplicadas aos sócios as sanções de:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até 12 meses;
- c) Expulsão.

2 — Incorrem nas sanções referidas no número anterior, consoante a gravidade, os sócios que:

- a) Não cumpram, de forma deliberada, os deveres previstos no artigo 10.º dos estatutos;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato tomadas de acordo com os estatutos;
- c) Praticarem actos lesivos dos interesses do STEC.

3 — A aplicação da sanção prevista na alínea c) do n.º 1 deste artigo é da competência exclusiva do conselho nacional, por proposta do conselho disciplinar.

CAPÍTULO VI

Organização do Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos — Princípios gerais.

SECÇÃO I

Artigo 17.º

Eleição

1 — A eleição para qualquer órgão do STEC será sempre feita através de voto secreto.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos do STEC é de quatro anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

Artigo 18.º

Exercício de cargos sindicais

1 — O exercício de cargos sindicais é gratuito.

2 — Os membros eleitos do STEC, bem como outros associados que, por motivo do desempenho das suas funções sindicais, percam toda ou parte da retribuição do trabalho, têm o direito de ser compensados pelos prejuízos inerentes ao exercício da actividade sindical, em moldes a aprovar pelo conselho nacional em regulamento proposto pela direcção.

3 — Os membros eleitos do STEC ou grupos de trabalho nomeados nos termos dos estatutos têm o direito, enquanto no desempenho das suas funções sindicais, de ser reembolsados pelo Sindicato de todas as despesas efectuadas com a sua deslocação, alojamento e transportes.

a) O valor e forma de processamento desse reembolso será fixado pela direcção, tomando por base o princípio do não prejuízo relativamente ao seu normal funcionamento profissional.

Artigo 19.º

Destituição

1 — Os membros eleitos do STEC podem ser destituídos pela assembleia que os elegeu, desde que convocada expressamente para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias, e desde que expressa por voto directo e secreto por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes.

2 — A assembleia que destituir 50% ou mais dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos, nos termos do n.º 1 deste artigo, não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos termos previstos no n.º 1, o membro ou membros destituídos serão substituídos pelos membros suplentes do órgão respectivo.

5 — Caso não seja possível repor o número total dos membros destituídos em cada órgão, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos, no prazo máximo de 90 dias, desde que a substituição se concretize antes de iniciado o último ano do mandato.

6 — Os membros empossados em substituição dos destituídos terminam o seu mandato na mesma altura dos restantes.

Artigo 20.º

Funcionamento geral

1 — O funcionamento de cada um dos órgãos do STEC será objecto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas em caso algum poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

2 — Os órgãos do STEC só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — As deliberações dos órgãos do STEC são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

4 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

5 — Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta.

6 — O voto deve ser presencial, salvo disposição estatutária em contrário.

SECÇÃO II

Órgãos do Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos

Artigo 21.º

Definição

São órgãos do STEC:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho nacional;
- c) A mesa da assembleia geral;
- d) A direcção;
- e) O conselho fiscal;
- f) O conselho disciplinar.

SUBSECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 22.º

Definição

1 — A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do STEC, sendo constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral é um órgão deliberativo que reúne de forma centralizada ou descentralizada.

3 — As decisões da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos expressos sempre que os estatutos não determinem o contrário.

Artigo 23.º

Competências

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral e da direcção;
- b) Deliberar sobre a destituição total ou parcial da mesa da assembleia geral e da direcção;
- c) Deliberar sobre a filiação do Sindicato em qualquer organização sindical de nível superior, de âmbito nacional ou internacional;
- d) Deliberar sobre a dissolução do STEC e forma de liquidação do seu património;
- e) Deliberar sobre a fusão ou integração do STEC;
- f) Deliberar sobre as propostas de alteração aos estatutos, nos termos do artigo 47.º dos mesmos.

Artigo 24.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne, em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 23.º

2 — A assembleia geral reúne, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entenda;
- b) A solicitação da direcção ou do conselho nacional;
- c) A requerimento de, pelo menos, 10% do número total de sócios, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, devendo os requerentes indicar o nome completo, número de sócio e assinatura completa.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando obrigatoriamente uma proposta de ordem de trabalhos:

- a) No caso de a assembleia geral decorrer do requerimento previsto na alínea c) do n.º 2 deste artigo, a mesma só terá carácter deliberativo desde que estejam presentes, pelo menos, 80% do número total dos requerentes.

4 — Nos casos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 2, o presidente da mesa da assembleia geral deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

5 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente, ou, no caso de impedimento de ambos, pelo secretário, através de comunicado aos sócios e de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais nacionais de grande tiragem, com a antecedência mínima de 15 dias.

6 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do artigo 23.º o prazo mínimo para a publicação da convocatória é de 30 dias, e, quando se tratar da assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 25.º

Deliberações

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos expressos.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

SUBSECÇÃO II

Mesa da assembleia geral

Artigo 26.º

Constituição

1 — A mesa da assembleia geral, também designada nestes estatutos por MAG, é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois suplentes, eleitos nos termos previstos nestes estatutos.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente é substituído pelo vice-presidente, sendo, neste caso, o vice-presidente substituído pelo secretário e este substituído por um membro suplente.

3 — A MAG funcionará nas instalações do Sindicato e rege-se por regulamento interno aprovado na sua segunda reunião após a tomada de posse.

Artigo 27.º

Competências

1 — Compete à MAG exercer as atribuições que lhe forem cometidas por estes estatutos, em especial:

- a) Distribuir a todos os membros do conselho nacional os documentos de trabalho necessários à preparação das reuniões daquele órgão;
- b) Informar todos os sócios das deliberações da assembleia geral e do conselho nacional;

- c) Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral e do conselho nacional;
- d) Participar nas reuniões da direcção, sem direito a voto.

2 — Compete ao presidente da MAG exercer as atribuições que lhe forem cometidas por estes estatutos, em especial:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral;
- b) Convocar as reuniões do conselho nacional;
- c) Dar seguimento, no que lhe competir, a todas as deliberações do conselho nacional e da assembleia geral;
- d) Presidir a todos os processos eleitorais para os órgãos do STEC, nomeadamente à comissão eleitoral;
- e) Proceder à elaboração dos boletins de voto e demais materiais necessários ao acto eleitoral, acautelando o seu envio aos locais onde funcionem as mesas de voto;
- f) Conferir posse a todos os órgãos do STEC;
- g) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de actas de todos os órgãos do STEC, bem como dos livros de inventário.

SUBSECÇÃO III

Conselho nacional

Artigo 28.º

Composição

1 — O conselho nacional, também designado nestes estatutos por CN, é composto:

- a) Pela MAG, à qual compete convocar, coordenar e presidir às reuniões, bem como divulgar as suas deliberações;
- b) Por todos os membros efectivos da direcção;
- c) Pelos elementos efectivos ou, em sua substituição, pelos suplentes, de cada secretariado da comissão sindical, ou, no caso de este não existir, por um delegado eleito por cada comissão sindical;
- d) Pelos elementos efectivos ou, em sua substituição, pelos suplentes, da comissão de reformados;
- e) Pelos delegados eleitos nos termos do artigo 29.º dos estatutos.

2 — Os membros referidos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do n.º 1 têm assento no CN, por inerência de funções.

3 — Podem ainda participar nas sessões do CN os membros do conselho fiscal e do conselho disciplinar, sem direito a voto.

Artigo 29.º

Eleição dos delegados ao conselho nacional

1 — Para cumprimento do estabelecido na alínea *e)* do artigo 28.º dos estatutos, os delegados ao CN serão eleitos de entre os delegados sindicais das áreas da sede e de cada uma das delegações.

2 — O número de delegados ao CN a eleger será de um por cada 100 sócios, no activo, da respectiva área abrangida pela sede ou por cada uma das delegações, arredondado por excesso, sendo, no total, no mínimo, de 30 delegados, sempre distribuídos proporcionalmente ao número de sócios de cada uma das áreas.

3 — A eleição será efectuada por voto directo e secreto, em reuniões dos delegados sindicais da área da sede ou de cada uma das delegações, em separado, expressamente convocadas pelo presidente da MAG, num prazo nunca superior a 30 dias, após a tomada de posse da direcção.

a) O presidente da MAG divulgará, juntamente com a convocatória, a lista dos delegados sindicais elegíveis, por cada área.

4 — A eleição a que se refere o número anterior será efectuada por listas, conforme o disposto nas alíneas seguintes, em que o número de efectivos é o determinado no n.º 2 deste artigo e o número de suplentes no mínimo de três, aplicando-se na eleição a média mais alta do método de Hondt.

a) Das listas deve constar, obrigatoriamente, a ordenação dos nomes dos candidatos, com a indicação de efectivos e suplentes, números de sócios e respectivos locais de trabalho.

b) Todos os candidatos devem subscrever os respectivos termos de aceitação de candidatura, individuais ou colectivos.

5 — A apresentação das listas deve ocorrer durante a reunião a que se refere o n.º 3 deste artigo, cabendo ao presidente da MAG abrir um espaço, nunca inferior a quinze minutos, para a sua apresentação.

6 — Podem integrar as listas os delegados sindicais efectivos, existentes à data da convocatória da reunião a que se refere o n.º 3.

7 — Cabe à MAG verificar a regularidade das listas candidatas.

8 — Na impossibilidade de se cumprir o estabelecido no n.º 4, o presidente da MAG pode promover, de imediato, à eleição nominal dos delegados, por voto directo e secreto, salvaguardando-se o disposto no n.º 2.

Artigo 30.º

Competências

Compete ao CN, em especial:

- a) Aprovar anualmente o orçamento e plano de actividades proposto pela direcção;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas apresentado pela direcção, após parecer do conselho fiscal;
- c) Aprovar revisões intercalares do orçamento, sempre que seja considerado oportuno pela direcção;
- d) Ratificar o resultado final das negociações, no que respeita a convenções colectivas de trabalho e aumentos salariais;
- e) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre a compra, alienação, oneração e locação financeira, de imóveis, excepto para aquisição de parqueamentos afectos à sede ou às delegações;

f) Autorizar a direcção a contrair empréstimos de valor superior a € 500 000, com as correcções subsequentes dos valores da inflação, a partir do ano 2006;

g) Deliberar, sob proposta da direcção, a abertura ou encerramento de delegações do STEC; [Nota. — Igual à anterior alínea h).]

h) Propor à MAG, de forma fundamentada, a destituição total ou parcial de qualquer dos órgãos do STEC;

i) Deliberar sobre as sanções propostas pelo conselho disciplinar, exercendo o poder disciplinar, nos termos previstos no artigo 16.º;

j) Aprovar o regulamento interno do seu funcionamento;

k) Deliberar, por proposta da direcção, sobre a constituição do fundo de greve ou outros, ouvido o conselho fiscal;

l) Deliberar sobre eventuais recursos decorrentes do estabelecido no n.º 2 do artigo 8.º dos estatutos;

m) Deliberar sobre os símbolos do STEC;

n) Aprovar a regulamentação do direito de tendência nos vários órgãos do STEC, por proposta da direcção.

Artigo 31.º

Funcionamento

1 — O funcionamento do CN será regido por regulamento interno, a aprovar na primeira reunião ordinária após a tomada de posse.

2 — As votações serão efectuadas de braço no ar, excepto em todos os casos em que estejam em causa pessoas, nomeadamente para eleger, destituir ou aplicar sanções disciplinares, ou outras em que o próprio CN considere situações em que será usado o voto secreto.

a) A MAG dirige os trabalhos do CN, cabendo ao seu presidente voto de qualidade, em caso de empate nas votações.

3 — O CN só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4 — As deliberações do CN serão tomadas por maioria simples, excepto nos casos previstos nas alíneas e), g) e h) do artigo 30.º, em que será por maioria de dois terços.

5 — São nulas as decisões sobre as matérias que não constem da ordem de trabalhos.

a) A direcção pode, em casos excepcionais, acrescentar novos pontos à ordem de trabalhos.

6 — Aos membros do CN devem ser fornecidos, antecipadamente, todos os documentos de trabalho indispensáveis à discussão dos assuntos a tratar nas reuniões.

SUBSECÇÃO IV

Direcção

Artigo 32.º

Composição e princípios gerais

1 — A direcção é o órgão executivo do STEC e responde colectiva e solidariamente perante a assembleia

geral e o CN, aos quais prestará contas de toda a sua actividade.

2 — A direcção é constituída por 15 elementos efectivos e 6 suplentes, eleitos em assembleia geral eleitoral, nos termos dos estatutos, sendo eleita a lista que obtiver o maior número de votos expressos.

a) Os sócios reformados, aposentados ou na situação de pré-reforma não podem fazer parte da direcção em percentagem superior a 25 do número total dos seus elementos, arredondada por excesso. No caso de algum ou alguns elementos da direcção passarem às situações atrás indicadas, manterão o exercício das funções até ao fim do mandato.

b) Na sua primeira reunião ordinária, os membros efectivos da direcção elegerão de entre si um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um tesoureiro substituto, bem como procederão à distribuição de funções pelos restantes membros.

3 — O mandato da direcção é de quatro anos e termina com a tomada de posse da direcção seguinte, sendo a eleição feita em simultâneo com a da MAG.

4 — A direcção reunir-se-á ordinariamente pelo menos uma vez por mês, e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, respeitando-se a obrigatoriedade da presença de mais de 50% dos seus membros, devendo lavar-se acta de cada reunião.

5 — A direcção desenvolverá a sua actividade principal na sede do Sindicato e terá membros seus nas delegações, e o seu funcionamento reger-se-á por regulamento interno a aprovar na sua segunda reunião ordinária.

Artigo 33.º

Competências

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o STEC em todas as instâncias, nomeadamente em juízo e fora dele;
- b) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral e do CN;
- c) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao STEC e ao movimento sindical, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Submeter à apreciação da assembleia geral ou do CN os assuntos sobre os quais estes órgãos se devam pronunciar;
- e) Apresentar anualmente ao CN o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscal;
- f) Aprovar e rejeitar pedidos de admissão de sócios;
- g) Decidir sobre a criação de secretariados de comissões sindicais e promover a sua eleição;
- h) Aprovar os regulamentos do seu funcionamento e das delegações;

- i) Administrar, com transparência e de forma equilibrada, os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- j) Propor ao CN a criação de novas delegações ou o seu encerramento;
- k) Requerer ao presidente da MAG a convocação do CN para deliberar sobre matérias da competência deste, previstas no artigo 28.º, apresentando a respectiva ordem de trabalhos;
- l) Declarar a greve ou pôr-lhe fim;
- m) Estar presente, se assim o entender, em todas as reuniões que se realizem no seio do Sindicato;
- n) Negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho, outros acordos e protocolos, salvaguardando as competências do CN, no que respeita a esta matéria;
- o) Exercer todas as demais funções que lhe estejam estatutariamente cometidas;
- p) Propor ao CN a regulamentação do direito de tendência nos vários órgãos do STEC.

Artigo 34.º

Secretariado permanente

1 — A direcção nomeará, de entre os seus membros, na sua primeira reunião ordinária, um secretariado permanente, composto por cinco elementos, dele fazendo parte, obrigatoriamente, o presidente ou, em caso de seu impedimento, o vice-presidente ou, no impedimento deste, em quem o presidente delegar.

2 — O presidente da direcção ou, no seu impedimento, o vice-presidente ou, ainda, no impedimento de ambos, em quem o presidente delegar preside a todas as reuniões do secretariado permanente, que regerá o seu funcionamento por regulamento interno a aprovar na sua primeira reunião.

3 — Ao secretariado permanente compete, em especial:

- a) Assegurar e coordenar a normal actividade do Sindicato;
- b) Dar continuidade às deliberações da direcção;
- c) Preparar as reuniões da direcção e nelas dar conta da actividade desenvolvida e a desenvolver;
- d) Elaborar a proposta do orçamento e plano de actividades e relatório e contas;
- e) Assegurar o cumprimento das linhas de orientação e das decisões da direcção.

4 — As decisões do secretariado permanente são tomadas por maioria simples e só pode deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SUBSECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 35.º

Composição e princípios gerais

1 — O conselho fiscal do STEC compõe-se de um presidente, um vice-presidente, um relator e dois suplentes.

2 — A eleição do conselho fiscal é feita por listas nominativas, na primeira reunião do CN, através de voto directo, secreto e universal, sendo a sua eleição feita em simultâneo com a do conselho disciplinar, aplicando-se na sua eleição a média mais alta do método de Hondt.

a) Podem apresentar listas para eleição do conselho fiscal todos os membros que integrem o CN, com direito a voto, desde que subscritas por no mínimo 20 membros.

b) Podem integrar as listas todos os sócios do STEC, no pleno gozo dos seus direitos, excepto os membros da direcção, da MAG e do conselho disciplinar.

c) As listas devem ser apresentadas ao presidente da MAG, até ao início do ponto da ordem de trabalhos que proceda à respectiva eleição.

3 — A duração do mandato dos membros do conselho fiscal é o mesmo que está determinado para a direcção.

4 — O conselho fiscal reúne a convocatória do seu presidente, ou, no seu impedimento, do vice-presidente, pelo menos trimestralmente e, obrigatoriamente, para dar parecer, quando solicitado, sobre o orçamento e respectivas revisões e sobre o relatório e contas da direcção.

a) As reuniões do conselho fiscal funcionarão apenas quando estiver presente a maioria dos seus membros, e as suas deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

b) Das suas reuniões será sempre lavrada acta.

5 — O conselho fiscal exerce as suas actividades na sede do Sindicato, em espaço adequado, a determinar pela direcção.

Artigo 36.º

Competências

1 — Compete ao conselho fiscal, em especial:

- a) Examinar a contabilidade do Sindicato e toda a documentação correlacionada, sempre que o entenda necessário;
- b) Fiscalizar a actuação dos membros dos órgãos do Sindicato no campo económico e financeiro;
- c) Emitir parecer sobre o relatório e contas e sobre o orçamento;
- d) Elaborar estudos e pareceres na área da sua competência, ou providenciar para que aqueles sejam efectuados;
- e) Dar conta da sua actividade ao CN;
- f) Dar parecer, quando pedido pela direcção, sobre a compra ou alienação de imóveis;
- g) Dar todos os contributos necessários, informações e sugestões à direcção, para uma gestão correcta das contas do Sindicato.

2 — Os membros do conselho fiscal podem participar nas reuniões do CN, sem direito a voto.

SUBSECÇÃO VI

Conselho disciplinar

Artigo 37.º

Composição e princípios gerais

1 — O conselho disciplinar do STEC compõe-se de um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois suplentes.

2 — A eleição do conselho disciplinar é feita por listas nominativas, na primeira reunião do CN, através de voto directo, secreto e universal, sendo a sua eleição feita em simultâneo com a do conselho fiscal, aplicando-se a média mais alta do método de Hondt.

a) Podem apresentar listas para eleição do conselho disciplinar todos os membros que integrem o CN, com direito a voto, desde que subscritas por no mínimo 20 membros.

b) Podem integrar as listas todos os sócios do STEC no pleno gozo dos seus direitos, excepto os membros da direcção, da MAG e do conselho fiscal.

c) As listas devem ser apresentadas ao presidente da MAG até ao início do ponto da ordem de trabalhos que proceda à respectiva eleição.

3 — A duração do mandato dos membros do conselho disciplinar é o mesmo que está determinado para a direcção.

4 — O conselho disciplinar reúne a convocatória do seu presidente, ou, no seu impedimento, do vice-presidente, sempre que se justifique.

a) As reuniões do conselho disciplinar funcionarão apenas quando estiver presente a maioria dos seus membros, e as suas deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

b) Das suas reuniões será sempre lavrada acta.

5 — O conselho disciplinar exerce a sua actividade na sede do Sindicato, em espaço adequado, a determinar pela direcção.

Artigo 38.º

Competências

1 — Compete ao conselho disciplinar, em especial:

- a) Elaborar os processos disciplinares, efectuar todas as averiguações, elaborar a nota de culpa, acolher a defesa e apreciar as provas, observando as disposições contidas nestes estatutos, nomeadamente no capítulo v;
- b) Deliberar sobre a sanção disciplinar, nos termos do artigo 15.º dos estatutos, comunicando-a à direcção e ao arguido, em carta registada;
- c) Apresentar para deliberação do CN a sanção disciplinar de expulsão, de acordo com o n.º 3 do artigo 15.º

2 — Os membros do conselho disciplinar podem participar nas reuniões do CN, sem direito a voto.

SECÇÃO III

Estrutura sindical

SUBSECÇÃO I

Delegados sindicais

Artigo 39.º

Definição e princípios gerais

1 — Os delegados sindicais são sócios do STEC, no pleno gozo dos seus direitos, que actuam como elemen-

tos de dinamização e organização da actividade do Sindicato na empresa, desenvolvendo a sua actividade nos termos previstos nestes estatutos.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto dos trabalhadores das empresas a que pertencem.

Artigo 40.º

Atribuições

São atribuições do delegado sindical, nomeadamente:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que a informação chegue a todos eles e prestando esclarecimentos sobre o seu conteúdo;
- d) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, zelando pelo rigoroso cumprimento das disposições gerais, legais, contratuais e regulamentares;
- e) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;
- f) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos trabalhadores;
- g) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- h) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção;
- i) Estimular a participação dos trabalhadores na vida sindical, incentivando os não filiados a procederem à sua inscrição no Sindicato;
- j) Comparecer a todas as reuniões para que for convocado, exercendo todas as competências previstas nos estatutos;
- k) Consultar periodicamente os trabalhadores que representa, ouvindo as suas opiniões sobre os assuntos sindicais e orientando as suas funções, de acordo com as posições expressas pela maioria desses trabalhadores;
- l) Dar parecer aos órgãos centrais do STEC sobre assuntos para os quais seja consultado;
- m) Constituir ou providenciar a constituição das mesas de voto na sua área de intervenção, de acordo com os estatutos, assegurando uma participação efectiva de todos os trabalhadores;
- n) Eleger o secretariado da comissão sindical ou na sua falta o representante ao CN;
- o) Eleger os membros do CN, nos termos do artigo 29.º dos estatutos.

Artigo 41.º

Eleições

1 — Os delegados sindicais são eleitos, através de voto directo e secreto, por todos os sócios do STEC de um local de trabalho, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — Cada local de trabalho tem direito à eleição do número de delegados sindicais, na seguinte proporção:

- a) Até 50 sócios — um delegado efectivo e um suplente;
- b) De 50 a 100 sócios — dois delegados efectivos e um suplente;
- c) Mais de 100 sócios — três delegados efectivos e dois suplentes.

3 — Após a eleição, o delegado ou delegados eleitos devem proceder ao envio de toda a documentação respeitante ao acto eleitoral para o respectivo secretariado da comissão sindical de empresa, ou, caso não exista, para a MAG, a fim de ser confirmada a eleição.

4 — A documentação a que alude o número anterior será fornecida pela direcção do STEC ou pelo secretariado da comissão sindical de empresa.

5 — Em caso de irregularidades, cabe direito a recurso por parte de qualquer sócio do respectivo local de trabalho, o qual deve ser enviado à MAG, no prazo máximo de três dias úteis, após o acto eleitoral.

6 — Da decisão da MAG cabe recurso para o CN, que apreciará, em última instância, o caso na primeira reunião após a entrega do pedido de recurso.

7 — Não pode ser eleito delegado sindical o sócio que integre a MAG, a direcção, o conselho fiscal e o conselho disciplinar do STEC.

8 — O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos, devendo coincidir com o mandato da direcção, podendo ser reeleitos.

9 — Os delegados sindicais podem, a qualquer momento, ser destituídos pelos sócios do local de trabalho que os elegeram, desde que os mesmos expressem essa vontade por voto directo e secreto, procedendo-se, nesse caso, a novas eleições.

10 — Os delegados sindicais perdem ainda o seu mandato no caso de mudarem de local de trabalho ou se sofrerem sanção disciplinar, nos termos do artigo 15.º dos estatutos.

SUBSECÇÃO II

Comissão sindical de empresa

Artigo 42.º

Definição e princípios gerais

1 — A comissão sindical de empresa é composta por todos os delegados sindicais do STEC, em cada uma das empresas previstas no âmbito do artigo 2.º destes estatutos.

2 — Por decisão da direcção, nos casos em que o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical o justificar, estes poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado.

SUBSECÇÃO III

Secretariado da comissão sindical

Artigo 43.º

Constituição

1 — De acordo com o n.º 2 do artigo 42.º destes estatutos, compete à direcção decidir da constituição dos secretariados sindicais, do seu âmbito territorial e promover a sua eleição.

a) A eleição é feita por listas nominativas e completas, através de voto directo e secreto, aplicando-se a média mais alta do método de Hondt.

b) As listas, contendo três efectivos e dois suplentes, devem ser subscritas por no mínimo 15 membros de cada comissão sindical, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, devidamente identificados pelo nome completo, número de sócio e local de trabalho.

2 — Os membros efectivos ou, no seu impedimento, os suplentes dos secretariados sindicais têm assento no CN, enquanto mantiverem essa condição.

3 — Os secretariados das comissões sindicais funcionam em instalações cedidas pela própria empresa, em local a determinar.

4 — Nas comissões sindicais em que não se justifique constituir um secretariado sindical, os membros das mesmas têm o direito de eleger de entre si um representante efectivo e um suplente ao CN, que terá os mesmos direitos dos secretariados sindicais, competindo à direcção promover essa eleição.

Artigo 44.º

Atribuições

São atribuições do secretariado da comissão sindical, nomeadamente:

- a) Convocar a comissão sindical para discutir assuntos de interesse para o Sindicato;
- b) Prestar aos órgãos do STEC, nomeadamente à direcção, toda a colaboração, no sentido do cumprimento dos objectivos traçados;
- c) Manter informada a direcção sobre a sua actividade, fazendo chegar-lhe todas as sugestões que considere poderem melhorar o trabalho sindical;
- d) Efectuar a ligação entre a direcção do STEC e os delegados sindicais, prestando todos os esclarecimentos que ajudem a melhor interpretar os problemas dos trabalhadores nos seus locais de trabalho;
- e) Promover a eleição do maior número possível de delegados sindicais, mantendo actualizado um ficheiro dos mesmos;
- f) Avaliar, em 1.ª instância, da regularidade da eleição dos delegados sindicais, comunicando o facto à direcção, que verificará o processo e comunicará a referida eleição à empresa e aos delegados sindicais eleitos;
- g) Colaborar com a direcção em todas as tarefas tendentes a levar à prática as deliberações tomadas pelos órgãos competentes;
- h) Participar nas reuniões do CN, nos termos do artigo 28.º dos estatutos.

SUBSECÇÃO IV

Comissão de reformados

Artigo 45.º

Definição e princípios gerais

1 — A comissão de reformados é um órgão da estrutura sindical do STEC e dela fazem parte os representantes eleitos por todos os sócios aposentados, reformados ou na situação de pré-reforma, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, no âmbito do artigo 2.º dos presentes estatutos.

2 — A comissão de reformados é formada por três elementos efectivos e dois suplentes, eleitos a nível nacional, de entre todos os sócios referidos no número anterior, sendo o número de eleitos aumentado para cinco efectivos e dois suplentes, a partir de 500 sócios, nos seguintes moldes:

- a) A eleição é feita por listas nominativas e completas, através de voto directo, secreto e universal, vencendo a lista que obtenha a maioria simples dos votos expressos;
- b) O acto eleitoral decorre em simultâneo com as eleições para a direcção e a MAG, em listas separadas;
- c) Podem apresentar listas todos os sócios, desde que enquadrados nos princípios enunciados no n.º 1 deste artigo;
- d) As listas devem ser subscritas por um número mínimo de 20 sócios, ou 10%, nas condições previstas na alínea anterior, aplicando-se os mecanismos previstos no regulamento eleitoral.

3 — Os membros efectivos da comissão de reformados, ou os suplentes em substituição destes, têm assento no CN, com todos os direitos previstos no artigo 28.º, observando-se as excepções contidas no n.º 3 do artigo 8.º

4 — A comissão de reformados rege o seu funcionamento interno por regulamento a aprovar na sua primeira reunião após a tomada de posse.

5 — A comissão de reformados exerce as suas funções na sede do STEC ou em qualquer das suas delegações.

6 — No caso de não ser possível cumprir o estabelecido na alínea *d*) do n.º 2 deste artigo, caberá à direcção propor à MAG a eleição de dois representantes efectivos e um suplente ao CN, através de reunião convocada para o efeito, em eleição nominal, por voto directo e secreto, sendo eleitos os nomes mais votados.

Artigo 46.º

Competências

Compete à comissão de reformados, em especial:

- a) Representar os sócios enquadrados no n.º 1 do artigo 45.º, dentro dos limites previstos nestes estatutos;
- b) Reunir, a convocatória da direcção, para discutir assuntos que digam respeito à vida do STEC;
- c) Solicitar à direcção reuniões para tratar de assuntos de interesse para os sócios que representa;

- d) Prestar aos órgãos do STEC, nomeadamente à direcção, toda a colaboração no sentido do cumprimento dos objectivos traçados;
- e) Manter informada a direcção sobre a sua actividade, fazendo chegar-lhe todas as sugestões que considere poderem melhorar o trabalho sindical.

CAPÍTULO VII

Disposições complementares

Artigo 47.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

Artigo 48.º

Integração, fusão e dissolução

1 — A integração, fusão e dissolução do STEC só se verificará por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A assembleia geral que deliberar a integração, fusão e dissolução do STEC deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará a liquidação do património, não podendo, em caso algum, os bens do STEC ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO VIII

Eleições

SECÇÃO I

Regulamento eleitoral

Artigo 49.º

Princípios gerais

1 — Podem participar na assembleia geral eleitoral do STEC todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Podem ser eleitos, nos termos dos estatutos, todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais, desde que mantenham essa qualidade há, pelo menos, seis meses.

3 — A assembleia geral eleitoral decorre, de quatro em quatro anos, para eleger os membros da MAG e da direcção.

4 — Compete ao presidente da MAG, em especial:

- a) Convocar a assembleia geral eleitoral, procedendo à sua convocatória até 60 dias antes do acto eleitoral, através de comunicado aos sócios e divulgação da mesma num jornal nacional de grande tiragem;
- b) Presidir à comissão eleitoral, com direito a voto, cabendo-lhe o voto de qualidade, em caso de empate;
- c) Elaborar os cadernos eleitorais, remetendo-os, juntamente com os boletins de voto e outros materiais necessários, a todos os locais onde funcionem mesas de voto;

- d) Receber as candidaturas e verificar a regularidade das mesmas;
- e) Distribuir pelas candidaturas os meios financeiros aprovados no orçamento, com perfeita igualdade entre todas as listas concorrentes, tendo em vista o desenvolvimento da campanha eleitoral;
- f) Coordenar a constituição e regular funcionamento das mesas de voto;
- g) Divulgar a todos os sócios a data das eleições e a composição das listas concorrentes;
- h) Divulgar os resultados eleitorais, em conjunto com a comissão eleitoral, e marcar a data da posse dos órgãos eleitos, nos termos dos estatutos;
- i) Decidir sobre eventuais dúvidas e os casos omissos.

Artigo 50.º

Candidaturas

1 — As candidaturas para eleição dos órgãos referidos no n.º 3 do artigo 49.º destes estatutos terão de ser subscritas por, pelo menos, 100 sócios, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, não podendo nenhum sócio subscrever mais de uma candidatura.

2 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, local de trabalho e assinatura, o mesmo se verificando em relação aos subscritores.

3 — As candidaturas juntarão um termo de aceitação de cada candidato, devendo ainda indicar os nomes de dois delegados efectivos e dois suplentes da candidatura à comissão eleitoral, identificados nos termos referidos no número anterior.

4 — Os documentos referidos nos n.ºs 2 e 3 deste artigo serão encerrados num sobrescrito que não poderá exhibir qualquer designação exterior.

5 — Os sobrescritos a que se refere o número anterior terão de ser entregues à MAG, contra a entrega de recibo, ou enviados pelo correio, sob registo com aviso de recepção, sendo as candidaturas ordenadas alfabeticamente, conforme a sua ordem de entrada.

6 — Às candidaturas que apresentem irregularidades será concedido, para suprimento, um prazo até às 15 horas do 2.º dia útil seguinte à data da notificação, findo o qual a MAG procederá à elaboração da lista definitiva das candidaturas aceites.

7 — A abertura dos sobrescritos e verificação de regularidades dos processos compete ao presidente da MAG.

Artigo 51.º

Propaganda das candidaturas

Todas as candidaturas podem proceder à sua propaganda e divulgação nos locais de trabalho, pelos meios que considerem mais adequados, dentro do respeito pela lei e pelos estatutos, durante um período de 10 dias úteis, antes da véspera do dia das eleições.

Artigo 52.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão elaborados pela MAG e deles devem constar os nomes e números dos sócios de cada mesa de voto.

Artigo 53.º

Identificação dos eleitores

Os votantes serão identificados pelo cartão de sócio do STEC, bilhete de identidade ou qualquer outro documento com fotografia, aceitando-se, na falta destes, a abonação de dois eleitores, podendo a mesa fazer ela própria a abonação, desde que tal acto obtenha a concordância unânime dos seus membros.

Artigo 54.º

Mesas de voto

1 — As mesas de voto serão formadas por um presidente e dois vogais.

2 — Compete ao delegado sindical promover a constituição da mesa de voto. No caso de ausência ou falta de delegado sindical, qualquer trabalhador do local de trabalho poderá tomar a iniciativa de promover a mesa de voto, designando os vogais para a mesma.

3 — Cada candidatura poderá indicar à comissão eleitoral, com, pelo menos, quatro dias de antecedência, o nome de um delegado por cada mesa de voto.

4 — Os delegados referidos no número anterior serão credenciados pela comissão eleitoral e terão assento na mesa.

Artigo 55.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão impressos em papel liso, rectangular, não transparente, sem marca ou sinal exterior e incluirão a letra identificativa da candidatura, à frente da qual se inscreverá um quadrado para indicação do voto.

a) Haverá uma cor diferente para cada boletim de voto, consoante o órgão a eleger.

2 — Os boletins de voto serão colocados à disposição dos eleitores, junto às respectivas mesas.

3 — O boletim de voto terá de ser entregue na mesa, dobrado em quatro e com a parte impressa voltada para dentro.

Artigo 56.º

Votação

1 — A assembleia geral eleitoral funcionará em todos os locais de trabalho, na sede e delegações do STEC, em dia útil, entre as 8 e as 18 horas.

2 — O voto é presencial, directo e secreto e terá de ser exercido na mesa de voto em cujo caderno de recenseamento conste o seu nome e número de sócio.

3 — Na sede do STEC e nas delegações estarão instaladas mesas de voto destinadas em exclusivo aos sócios reformados, aposentados ou na situação de pré-reforma.

4 — É permitido o voto por correspondência aos aposentados reformados ou pré-reformados, bem como aos sócios em situação de doença, férias e aos que trabalham por turnos.

a) Os votos por correspondência terão de ser dirigidos à comissão eleitoral, contando apenas como válidos os que tiverem sido recebidos até às 17 horas e 30 minutos do dia das eleições.

b) Os votos por correspondência devem ser dobrados em quatro partes, com a parte impressa voltada para dentro e enviados para a comissão eleitoral em sobrescrito individual, fechado, que deverá conter, por fora, o número de sócio, local de trabalho, nome e assinatura do votante. Este sobrescrito será encerrado num outro dirigido à respectiva mesa de voto.

5 — Os locais de trabalho onde existam menos de três sócios podem, para efeitos da constituição de mesas de voto, ser agrupados com outros da mesma localidade ou da localidade mais próxima, cabendo essa decisão à MAG, podendo ainda a mesma, na impossibilidade de se constituir mesa de voto, autorizar o voto por correspondência.

6 — Não é permitido o voto por procuração.

7 — As urnas só poderão ser abertas antes das 18 horas nos casos em que tenham votado todos os eleitores constantes do caderno eleitoral.

8 — Em caso de os boletins de voto não terem chegado a um ou mais locais de trabalho ou por terem chegado em número insuficiente, os delegados sindicais ou, na falta destes, qualquer sócio, comunicarão antecipadamente a ocorrência à comissão eleitoral, que providenciará no sentido de resolver a situação.

Artigo 57.º

Voto condicionado

1 — No acto da votação, se qualquer sócio, devidamente identificado, se apresentar para exercer o seu direito a voto numa mesa onde o seu nome não conste do respectivo caderno eleitoral, o mesmo poderá votar desde que sejam observadas as seguintes regras:

a) Depois de assinalar o boletim de voto com uma cruz no quadrado da respectiva opção ou da lista em que vota, o sócio entregará esse boletim dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, ao presidente da mesa de voto, que o colocará em envelope próprio e individual onde conste o número, nome e assinatura do sócio;

b) Esse envelope, contendo o referido boletim de voto, será fechado e assinado pelos membros da mesa de voto no local assinalado para o efeito e trancado com fita gomada por cima das assinaturas;

c) O nome e número do sócio que exercer o voto nestas condições serão registados em folha de presença própria;

d) O número de envelopes e de folhas de presença utilizados deverão ser mencionados na acta e entregues à comissão eleitoral, juntamente com a restante documentação.

2 — Nas mesas de voto que tenham cinco ou menos sócios inscritos no respectivo caderno eleitoral, o voto

condicionado pode ser exercido, querendo-o, por qualquer desses sócios, mesmo que inscritos no respectivo caderno.

3 — Os envelopes e as folhas de presença destinados ao voto condicionado, devidamente contados, serão fornecidos pela MAG em embrulho ou envelope fechado dirigido ao presidente de cada uma das mesas de voto.

4 — As folhas de presença e os envelopes que, em cada mesa, não forem utilizados, serão entregues à comissão eleitoral, devidamente contados e referidos em acta.

5 — As folhas de presença e os envelopes inutilizados devem, igualmente, ser referidos na acta, rubricados pelos membros da mesa de voto e remetidos à comissão eleitoral.

Artigo 58.º

Fecho das mesas de voto

1 — Por cada mesa de voto será lavrada acta dos resultados obtidos e das ocorrências verificadas, que deverá ser assinada pelos seus membros, bem como as folhas de presença, nos termos da lei.

2 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido alvo de qualquer tipo de marca.

3 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

- a) Em que tenha sido assinalado mais de um quadrado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) Em que tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma candidatura que tenha desistido da votação, ou não tenha sido admitida;
- c) Em que tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

4 — Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

5 — Os resultados deverão ser afixados junto à mesa de voto.

6 — Toda a documentação respeitante à votação, incluindo os boletins de voto entrados nas urnas e os que não forem utilizados, deverá ser encerrada num sobrescrito a enviar por mão própria ou pelo correio à comissão eleitoral, utilizando-se a via telefónica, fax ou outras, para, sempre que possível, comunicar de imediato os resultados obtidos.

Artigo 59.º

Mesa central

1 — É constituída pela comissão eleitoral.

2 — Compete à mesa central o escrutínio dos votos por correspondência e dos votos condicionados, quer dos trabalhadores do activo quer dos reformados.

Artigo 60.º

Apuramento geral de resultados

1 — O apuramento geral de resultados será feito na sede do STEC pela mesa central.

2 — O apuramento geral definitivo dos resultados efectuar-se-á com base nas actas e restantes documentos recebidos de todas as mesas de voto nos cinco dias úteis subsequentes ao acto eleitoral, bem como na acta do escrutínio referido no n.º 2 do artigo 59.º, podendo, em casos excepcionais, a comissão eleitoral prorrogar o prazo por mais dois dias úteis.

3 — Do apuramento geral dos resultados será lavrada acta final pela comissão eleitoral.

Artigo 61.º

Impugnação

1 — O pedido de impugnação poderá ser exarado numa declaração a entregar à comissão eleitoral, da qual será passado recibo, ou através de correio registado com aviso de recepção, até cinco dias úteis após a votação.

2 — Os pedidos de impugnação deverão ser fundamentados e podem incluir os documentos de prova que o impugnante entender necessários.

3 — É à comissão eleitoral que compete julgar os pedidos de impugnação.

4 — Da decisão da comissão eleitoral cabe recurso, nos termos da lei.

5 — Caso a comissão eleitoral decida anular as eleições, estas deverão ser repetidas no prazo máximo de 30 dias, após a data da anulação, com as mesmas candidaturas.

Artigo 62.º

Publicidade dos resultados

A comissão eleitoral divulgará os resultados em comunicado dirigido aos sócios, enviando cópia da acta final, por carta registada com aviso de recepção aos ministérios competentes e aos conselhos de administração das empresas abrangidas pelo âmbito do artigo 2.º destes estatutos.

Artigo 63.º

Início do mandato

Aos órgãos eleitos do STEC é dada posse em um dos cinco dias seguintes à data do comunicado referido no artigo 62.º, não podendo essa data exceder 15 dias a contar da data da acta final.

Artigo 64.º

Constituição da comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral será composta por dois membros da MAG, cujo presidente presidirá, ou o secretário em sua substituição, e por dois representantes efectivos de cada uma das candidaturas, podendo ser indicado o mesmo número de suplentes.

2 — A comissão eleitoral funciona na sede do STEC.

Artigo 65.º

Funcionamento da comissão eleitoral

1 — Nas decisões que a comissão eleitoral tomar cada membro disporá de um voto e funcionará o sistema da maioria simples, tendo o presidente da MAG voto de qualidade em caso de empate.

2 — Na sua primeira reunião, a comissão eleitoral decidirá do modo de funcionamento interno, que não poderá contrariar o disposto nos estatutos.

Artigo 66.º

Atribuições da comissão eleitoral

Competirá à comissão eleitoral:

- a) O apuramento final das eleições, a elaboração da respectiva acta e a sua divulgação, em conjunto com a MAG;
- b) A análise das actas enviadas pelas mesas de voto e a decisão sobre a sua validade;
- c) A decisão sobre as ocorrências registadas nas actas, incluindo as reclamações, protestos e impugnações;
- d) Tomar todas as iniciativas no sentido de garantir a genuinidade dos resultados eleitorais;
- e) Zelar pelo cumprimento do regulamento eleitoral;

- f) Agir por forma a criar condições ao livre exercício de voto;
- g) Diligenciar junto da MAG a impressão dos boletins de voto e a sua distribuição pelas respectivas mesas de voto;
- h) Receber os pedidos de impugnação posteriores ao encerramento das mesas de voto e decidir sobre eles;
- i) Credenciar os delegados das candidaturas;
- j) Encaminhar para a mesa de voto instalada na sede do STEC os votos por correspondência;
- k) Resolver os casos omissos, surgidos a partir da sua tomada de posse e até à cessação de funções.

CAPÍTULO IX

Disposição transitória

Artigo 67.º

Disposição transitória

Até ao termo dos respectivos mandatos em curso, os órgãos do STEC mantêm-se no pleno exercício de funções com as suas actuais composições e as competências atribuídas nos estatutos ora alterados.

Registados em 3 de Fevereiro de 2006, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 16, a fl. 83 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Secretariado Nacional do SINACEL — Sind. Nacional da Administração Pública, Central, Regional e Local — Eleição em 12 de Novembro de 2005 para um mandato de três anos (triénio de 2006-2009).

Miguel Carvalho da Silva.
Maria Manuela Oliveira da Silva Salvador Gomes.
Joaquim da Conceição Correia.
David de Sousa Tavares.
José Joaquim Conceição Oliveira.

Suplentes:

António Luís Barradas Fonseca.
Daniel Martins Ferreira.
Helena Maria Gomes Sousa Prado.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 1 de Fevereiro de 2006.

Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas — STAD — Eleição em 14 de Março de 2005 para um mandato de três anos.

Direcção

- 1 — Carlos Manuel Alves Trindade, bilhete de identidade n.º 4652055, do arquivo de identificação de Lisboa.
- 2 — Francisco António Picado Corredoura, bilhete de identidade n.º 637913, do arquivo de identificação de Lisboa.
- 3 — Cidalina Rosa da Silva, bilhete de identidade n.º 1649321, do arquivo de identificação de Coimbra.
- 4 — Vivalda Rodrigues Henriques Silva, bilhete de identidade n.º 6658206, do arquivo de identificação de Lisboa.
- 5 — Ermelinda Maria Araújo Silva Martins, bilhete de identidade n.º 7008127, do arquivo de identificação de Lisboa.
- 6 — Maria Alice Monteiro Trigo Gouveia, bilhete de identidade n.º 6199369, do arquivo de identificação de Lisboa.

- 7 — Nélia Johson, bilhete de identidade n.º 16086485, do arquivo de identificação de Lisboa.
- 8 — Maria da Conceição Silva Freitas Martins, bilhete de identidade n.º 3469022, do arquivo de identificação de Lisboa.
- 9 — Mário de Jesus Ferreira, bilhete de identidade n.º 7531207, do arquivo de identificação de Faro.
- 10 — Luís Pinto Vasques, bilhete de identidade n.º 7773819, do arquivo de identificação de Lisboa.
- 11 — Ana Maria Dias Ferreira Taveira, bilhete de identidade n.º 6985839, do arquivo de identificação de Porto.
- 12 — Rui Manuel de Melo Tomé, bilhete de identidade n.º 8225886, do arquivo de identificação de Lisboa.
- 13 — Maria da Conceição Ferreira Silva Casalão, bilhete de identidade n.º 7872200, do arquivo de identificação de Setúbal.
- 14 — Paulo Jorge Estêvão Marques, bilhete de identidade n.º 7714053, do arquivo de identificação de Ponta Delgada.
- 15 — Armando Fonseca, bilhete de identidade n.º 5986473, do arquivo de identificação de Lisboa.
- 16 — Celestino Filipe Bento Rodrigues, bilhete de identidade n.º 5217746, do arquivo de identificação do Funchal.
- 17 — Pedro Miguel Sequeira Cardoso, bilhete de identidade n.º 10372707, do arquivo de identificação de Lisboa.

Membros suplentes:

- 1 — Valdemar de Deus Cardoso Vieira, bilhete de identidade n.º 3985401, do arquivo de identificação do Porto.
- 2 — Maria Fátima Macedo da Costa Ferreira, bilhete de identidade n.º 6201465, do arquivo de identificação de Lisboa.
- 3 — Florbela Ribeiro Almeida Palma, bilhete de identidade n.º 8096114, do arquivo de identificação de Beja.
- 4 — Bruno Gonçalo Vieira Midões, bilhete de identidade n.º 11276744, do arquivo de identificação de Santarém.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 31 de Janeiro de 2006.

Sind. Independente dos Ferroviários e Afins — SIFA — Eleição do Secretariado Nacional em 17 de Novembro de 2005 para o triénio de 2005-2007.

Secretário geral — José Luís Santos Alves, portador do bilhete de identidade n.º 5346120, emitido em 15 de

Abril de 1999 pelo arquivo de Santarém, auxiliar de apoio à gestão, CP, E. P.

Vice-secretários-gerais:

José Marques Maia Lindo, portador do bilhete de identidade n.º 6616342, emitido em 21 de Março de 2003 pelo arquivo de Santarém, operador de manobras, REFER, E. P.;

José Guilherme Sequeira Braz, portador do bilhete de identidade n.º 5520493, emitido pelo arquivo de Santarém, operador comercial, CP, E. P.

Secretários:

Manuel António Domingues da Luz, portador do bilhete de identidade n.º 4410899, emitido em 12 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de Santarém, operador-chefe de manobras, CP, E. P.; Gilberto da Silva Prazeres, portador bilhete de identidade n.º 7045164, emitido em 2 de Novembro de 2000 pelo arquivo de Santarém, operador de manobras, CP, E. P.;

Luís Filipe Chaves Rafael, portador do bilhete de identidade n.º 6975034, emitido em 4 de Junho de 2003 pelo arquivo de Castelo Branco, operador de manobras, CP, E. P.;

José Manuel da Conceição Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 7750953, emitido em 5 de Maio de 2005 pelo arquivo de Lisboa, operador de manobras, CP, E. P.;

João Pedro Lopes da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 11064937, emitido em 9 de Outubro de 2003 pelo arquivo de Santarém, controlador de circulação, REFER, E. P.;

Jorge Francisco Moreira Raimundo, portador do bilhete de identidade n.º 1650620, emitido em 4 de Fevereiro de 2005 pelo arquivo de Santarém, operador de manobras, CP, E. P.;

Jorge Paulo da Conceição Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 7466782, emitido em 16 de Abril de 2002 pelo arquivo de Santarém, operador de apoio, CP, E. P.;

José Manuel da Costa Lima, portador do bilhete de identidade n.º 6597729, emitido em 11 de Agosto de 2005 pelo arquivo de Coimbra, operador de manobras, CP, E. P.;

José Augusto Batista Margarido, portador do bilhete de identidade n.º 5563625, emitido em 19 de Junho de 2002 pelo arquivo de Santarém, operador de transportes, CP, E. P.;

Jorge Dias Silva, portador do bilhete de identidade n.º 6489599, emitido em 4 de Janeiro de 2005 pelo arquivo de Santarém, operador de manobras, CP, E. P.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 26 de Janeiro de 2006.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ANEPE — Assoc. Nacional de Empresas de Produtos Explosivos — Constituição

Estatutos aprovados em assembleia constituinte realizada em 15 de Janeiro de 2006.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

É criada a Associação Nacional de Empresas de Produtos Explosivos, adiante apenas designada por ANEPE, que se rege pelas disposições dos artigos seguintes.

Artigo 2.º

A ANEPE é uma associação de duração ilimitada e sem fins lucrativos, constituída em conformidade e ao abrigo da legislação que lhe for aplicável.

Artigo 3.º

A ANEPE tem a sua sede no lugar de Pinheiros Novos, freguesia e concelho de Oleiros, podendo ser transferida para qualquer outro local por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção.

Artigo 4.º

A Associação tem por objecto a representação dos interesses dos associados, nomeadamente, nos seguintes domínios:

- a) Técnico, industrial, comercial e utilização de produtos explosivos;
- b) Segurança no fabrico, comércio e utilização de produtos explosivos;
- c) Regulamentação dos produtos explosivos em todas as vertentes.

Artigo 5.º

Para a defesa dos interesses comuns de todos os associados, tendo em vista o respectivo progresso técnico, económico e social, deve a Associação:

- a) Oferecer aos seus associados os serviços destinados a incentivar o respectivo desenvolvimento;
- b) Realizar, em cooperação com os seus associados, uma política com vista à resolução dos seus problemas;

- c) Promover todas as actividades necessárias à criação e manutenção de um elevado nível de formação profissional dos seus associados, nomeadamente, ao nível técnico, industrial, comercial, transporte, segurança no fabrico e regulamentação de produtos explosivos;
- d) Promover as condições necessárias para que se torne possível criar infra-estruturas representativas dos empresários a nível regional que preencham os requisitos de artigo 8.º dos presentes estatutos;
- e) Assumir-se como parceiro social perante os departamentos governamentais que superintendem todas as actividades relacionadas com os produtos explosivos;
- f) Estar dotada de meios técnicos e humanos para assegurar o trabalho resultante da prossecução dos fins estatutários, pelo que são atribuições da Associação:

- 1) Assegurar a manutenção de serviços técnicos na área jurídica, económica e fiscal;
- 2) Assegurar a manutenção de serviços administrativos;
- 3) Assegurar a manutenção de meios para a formação de profissional;
- 4) Assegurar a manutenção de meios para a existência de um gabinete de segurança e prevenção.

CAPÍTULO II

Sócios fundadores, sócios efectivos e sócios honorários ou beneméritos

Artigo 6.º

São sócios fundadores os que participam na constituição da Associação e outorgam os seus estatutos iniciais.

Artigo 7.º

São sócios honorários ou beneméritos as pessoas singulares ou colectivas que tenham prestado à Associação serviços relevantes.

Artigo 8.º

Podem ser admitidos como sócios efectivos todas as pessoas singulares ou colectivas que tenham como actividade principal e, nos termos legais, possam fabricar, armazenar, comercializar, transportar ou utilizar produtos explosivos.

Artigo 9.º

A admissão dos sócios efectivos é da competência exclusiva da direcção, sob proposta obrigatória da maioria dos sócios fundadores, enquanto os houver.

1 — O pedido de admissão será apresentado através do preenchimento de impresso próprio, no qual o candidato, sendo pessoa colectiva, indicará desde logo quem legalmente o representa na Associação.

2 — A direcção verificará a existência dos requisitos previstos no artigo anterior, devendo para tal exigir aos interessados a sua comprovação.

3 — Do indeferimento do pedido, o(s) proponente(s) pode(m) recorrer para a assembleia geral.

4 — A qualidade de membro honorário ou benemérito é atribuída, sob proposta da direcção, pela assembleia geral.

Direitos e obrigações

Artigo 10.º

São direitos dos associados:

- a) Participar nas assembleias gerais, nas condições de representação estabelecidas nos presentes estatutos;
- b) Eleger e ser eleito para os corpos sociais, nas condições referidas na alínea anterior;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do n.º 2 do artigo 20.º do capítulo III;
- d) Sugerir por escrito à direcção tudo quanto julgue de interesse para a Associação ou empresários que ela representa;
- e) Frequentar a sede da Associação e utilizar os seus serviços nas condições que forem estabelecidas em regulamento próprio a elaborar pela direcção e a aprovar pela assembleia geral;
- f) Usufruir de todas as demais regalias que pelo presente estatuto ou regulamentos internos lhe sejam consignadas.

Artigo 11.º

São deveres dos associados:

- a) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- b) Pagar de uma só vez a jóia de inscrição e pontualmente a quotização anual estabelecida de acordo com a tabela aprovada pela assembleia geral, sob proposta da direcção;
- c) Observar os estatutos da Associação e cumprir as deliberações dos respectivos órgãos sociais;
- d) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- e) Prestar todas as informações que forem solicitadas desde que estas visem a realização ou aperfeiçoamento dos fins da Associação;
- f) Pugnar pelo bom nome da instituição.

Artigo 12.º

1 — Perde a qualidade de associado:

- a) O sócio que deixe de ser detentor dos requisitos previstos no artigo 8.º do capítulo II;
- b) O sócio que tenha praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- c) O sócio que tendo em débito mais de uma quota anual e não liquide as quotizações em dívida dentro do prazo que por carta registada lhe for comunicado;

d) O sócio que for condenado por sentença transitada em julgado por crime de difamação contra qualquer associado ou associados, quando aquele se refira ao exercício da respectiva actividade;

e) O sócio que apresente o seu pedido de demissão, por escrito, ao presidente da direcção.

2 — Nos casos previstos nas alíneas a), b), d) e e), a exclusão do associado compete à assembleia geral, sob proposta da direcção.

3 — No caso previsto na alínea c), a exclusão é da competência da direcção, que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez pago o débito.

Infracções e disciplina

Artigo 13.º

Sem prejuízo das infracções aos preceitos legais vigentes, constitui infracção disciplinar:

- a) O não cumprimento dos deveres consagrados no artigo 11.º do capítulo II, excepto se, relativamente à alínea a) daquele artigo, o associado apresentar razões impeditivas que, depois de apreciadas pela assembleia geral, sejam por esta consideradas válidas;
- b) O não cumprimento das obrigações resultantes de acordos globais firmados pela Associação.

Artigo 14.º

1 — As infracções disciplinares referidas no artigo anterior serão puníveis com:

- a) Advertência registada;
- b) Multa até ao valor de um ano de quotização;
- c) Suspensão dos direitos de associado até seis meses;
- d) Exclusão.

2 — Sob pena de nulidade, a aplicação de qualquer das sanções disciplinares acima discriminadas está dependente da:

- a) Instauração do processo disciplinar competente, com a elaboração de nota de culpa onde sejam discriminados os factos culposos de que é acusado o associado;
- b) Notificação ao associado da nota de culpa e de que tem o prazo de oito dias úteis para apresentar a sua defesa;
- c) Pode o associado requerer a junção de documentos ao processo, bem como a audição de testemunhas.

3 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 são da competência exclusiva da direcção, cabendo recurso por escrito para a assembleia geral no prazo de 15 dias após a notificação da sanção ao associado.

a) Havendo recurso, a sanção aplicada ficará suspensa até à deliberação da assembleia geral sobre o mesmo.

4 — A aplicação da sanção de exclusão compete exclusivamente à assembleia geral, sob proposta da direcção.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Artigo 15.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 16.º

1 — O mandato dos membros da assembleia geral, direcção e conselho fiscal é trienal.

2 — A eleição dos membros dos corpos sociais para cada triénio é feita em assembleia eleitoral convocada para o efeito pelo presidente da assembleia geral, através de telefax, *e-mail* ou carta registada expedida para cada associado com a antecedência mínima de oito dias.

3 — As eleições serão realizadas por escrutínio secreto e em listas separadas para cada órgão social, nas quais serão especificados os cargos a desempenhar e identificado o associado candidato a cada um dos cargos e respectivos suplentes.

4 — Não pode nenhum associado figurar em mais de um dos órgãos sociais.

5 — Cada associado só tem direito a um voto.

6 — Se no decurso de um mandato se der a vacatura em qualquer dos órgãos sociais, de um ou mais dos seus membros, esgotados os vogais substitutos chamados à efectividade, deve proceder-se a eleições para o preenchimento dos lugares vagos no prazo de 60 dias a contar da data em que, pelo presidente da assembleia geral, for declarado vago o cargo ou cargos.

7 — O(s) novo(s) membro(s) eleito(s) termina(m) o seu mandato no fim do triénio dos órgãos sociais em exercício.

8 — Vagando o cargo de tesoureiro da direcção, os restantes membros poderão designar de entre si aquele que deve ocupar o referido cargo, seguindo-se igual procedimento em caso de impedimento temporário.

Artigo 17.º

1 — O exercício dos cargos sociais não é remunerado.

2 — Quando houver lugar a deslocações dos membros dos órgãos sociais no exercício e em representação da Associação, estes terão direito ao reembolso das importâncias relativas às despesas que efectuarem.

§ único. As despesas deverão ser justificadas por documentos para poderem ser reembolsadas.

Assembleia geral

Artigo 18.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Ao presidente compete convocar as assembleias gerais e eleitorais e dirigir os respectivos trabalhos, bem como dar posse aos membros eleitos para os diferentes cargos dos órgãos sociais.

3 — Ao vice-presidente incumbe substituir o presidente nos seus impedimentos.

4 — Ao secretário cabe auxiliar o presidente e vice-presidente e substituí-los nos seus impedimentos e elaborar as respectivas actas.

Artigo 19.º

À assembleia geral compete:

- 1) Eleger os corpos sociais e respectivos membros substitutos;
- 2) Estabelecer as quotizações e jóia de inscrição, sob proposta da direcção, a pagar pelos associados;
- 3) Destituir os corpos sociais;
- 4) Apreciar e deliberar sobre:
 - a) Os orçamentos ordinários e suplementares elaborados pela direcção;
 - b) O relatório e contas anuais da direcção;
 - c) O parecer que pelo conselho fiscal for elaborado acerca do relatório e contas da direcção;
 - d) Quaisquer actos, trabalhos ou propostas que lhe sejam submetidos;
 - e) Alterações dos estatutos e demais assuntos que legal ou estatutariamente lhe sejam atribuídos, ou sobre os quais a direcção entenda ouvi-la;
 - f) No caso de destituição dos corpos sociais será eleita uma comissão gestora até à realização de novas eleições, só podendo a destituição verificar-se por votação numérica superior à obtida pelos destituídos em eleição;
 - g) Os recursos para ela interpostos de quaisquer deliberações da direcção ou do conselho fiscal;
 - h) A dissolução da Associação.

Artigo 20.º

A assembleia geral reunirá:

- 1) Ordinariamente até 31 de Março de cada ano, para apreciar o relatório e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal, relativos ao exercício do ano findo, e outra vez até 30 de Novembro, a fim de deliberar sobre o orçamento para o ano seguinte;
- 2) Extraordinariamente sempre que o seu presidente a convoque por sua iniciativa, a pedido da direcção ou do conselho fiscal, ou ainda a requerimento de um número de associados no gozo dos seus direitos, não inferior a 10 % do número total de sócios efectivos da Associação;
- 3) Quando a reunião da assembleia geral for requerida por associados, nos termos da última parte do número anterior, esta só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos sócios que a requereram.

Artigo 21.º

1 — A assembleia geral é convocada por telefax, *e-mail* ou carta, expedidos para cada um dos sócios com a antecedência mínima de oito dias.

2 — A convocatória deve indicar o dia, a hora e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

Artigo 22.º

1 — A assembleia geral funcionará em primeira convocatória com a presença da maioria dos sócios efectivos.

2 — Não estando presente a maioria dos sócios efectivos, decorrida que seja meia hora da primeira convocatória, a assembleia geral funcionará em segunda convocatória com qualquer número de associados presente.

Artigo 23.º

A assembleia geral delibera por maioria absoluta de votos dos associados presentes, sendo a votação feita obrigatoriamente por escrutínio secreto sempre que envolva mérito ou demérito de alguém ou seja requerido por algum dos sócios presentes.

a) A deliberação sobre a dissolução da Associação só será válida desde que obtenha o voto favorável de, pelo menos, 75% da totalidade dos sócios presentes.

Direcção

Artigo 24.º

A direcção é composta por um mínimo de três e um máximo de cinco associados e respectivos substitutos, que entre si distribuirão as respectivas funções, sendo obrigatoriamente um presidente, um tesoureiro e um secretário, podendo ou não haver um vice-presidente e um vogal.

Artigo 25.º

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação em todos os actos e cerimónias que julgue conveniente para prestígio da colectividade, em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços necessários aos fins desta Associação, contratar pessoal e fixar-lhe a remuneração;
- c) Admitir e demitir sócios e aplicar sanções de harmonia com o que se encontre estatuído;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho fiscal, sempre que o entenda necessário;
- e) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;
- f) Submeter à apreciação e aprovação do conselho fiscal e da assembleia geral o orçamento anual;
- g) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas, bem como o parecer que sobre o mesmo for emitido pelo conselho fiscal;
- h) Praticar todos os actos necessários à realização dos fins estatutários da Associação.

Artigo 26.º

1 — A direcção reunirá sempre que julgue necessário e for convocada pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros efectivos.

2 — A direcção só pode deliberar desde que esteja presente também a maioria dos seus membros.

3 — Todas as deliberações serão tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate, no caso de votação em número par.

Artigo 27.º

Para obrigar a Associação são necessárias sempre as assinaturas conjuntas do presidente da direcção e do tesoureiro e, na falta de um deles, quem as suas vezes fizer.

Conselho fiscal

Artigo 28.º

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário e um relator e respectivos substitutos.

Artigo 29.º

Ao conselho fiscal compete:

- a) Examinar trimestralmente e sempre que o entenda oportuno a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

CAPÍTULO IV

Administração financeira, orçamentos e contas

Artigo 30.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das quotas e jóias pagas pelos sócios;
- b) O produto das multas que lhes forem aplicadas;
- c) Outros rendimentos que a qualquer título lhe pertençam.

Artigo 31.º

A direcção elaborará anualmente e até 1 de Novembro o orçamento para o ano seguinte.

Artigo 32.º

A direcção deve apresentar o relatório e contas anuais ao conselho fiscal até 15 de Fevereiro do ano subsequente.

CAPÍTULO V

Da alteração dos estatutos

Artigo 33.º

Em caso de alteração dos estatutos, deverá o respectivo projecto estar disponível na sede da Associação para consulta pelos associados, pelo menos, nos 30 dias anteriores à data da assembleia geral convocada para o efeito.

CAPÍTULO VI

Da dissolução e liquidação

Artigo 34.º

Em caso de dissolução da Associação a assembleia geral que a votar deverá logo nomear os liquidatários

e, bem assim, o destino a dar ao saldo final, uma vez satisfeitas todas as dívidas e encargos.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 35.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 36.º

Para o período que decorre desde a data da constituição até ao dia 31 de Dezembro de 2008 ficam desde já nomeados para preencherem os cargos sociais os seguintes sócios fundadores:

Assembleia geral:

Presidente — Pirotecnia de Barbeita, L.^{da}, representada por Manuel José Caldas Gonçalves.

Vice-presidente — Pirotécnica Armando Vieira, L.^{da}, representada por Sérgio José Barbosa Fernandes Vieira.

Secretário — Pirotecnia Minhota, L.^{da}, representada por Susana Ester Brandão Ribeiro.

Conselho fiscal:

Presidente — José Manuel Martins, L.^{da}, representada por José Manuel Costa Carneiro.

Secretário — PIROTEC, Pirotecnia, L.^{da}, representada por Vítor Machado Rodrigues Manuel.

Relator — Lusoevents, Produções Multimédia, L.^{da}, representada por Joaquim Manuel de Melo Rodrigues.

Direcção:

Presidente — G. J. R. — Pirotecnia e Explosivos, S. A., representada por António Joaquim de Melo Rodrigues.

Secretário — Santos da Cunha 5 — Artificio, Produtos e Tecnologia para Pirotecnia, L.^{da}, representada por José Manuel Estibeiro Santos da Cunha.

Tesoureiro — Pirotecnia Oleirense — Fogos de Artificio, L.^{da}, representada por João Paulo Fernandes Ribeiro.

Registados em 1 de Fevereiro de 2006, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 20, a fl. 57 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

Direcção HR Centro — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro — Eleição em 24 de Novembro de 2005 para o mandato de três anos (triénio de 2005-2008).

Direcção

Presidente — Conjunto Turístico Quinta dos Três Pinheiros, L.^{da}, representada por José Pires.

Vice-presidentes:

Esteves & Martins, L.^{da}, representada por Mário da Silva Esteves.

Hotel Oslo, L.^{da}, representada por José Madeira Caetano.

Tesoureiro — Tavares dos Santos & R. da Silva, L.^{da}, representada por Fernando Rodrigues da Silva.

Secretários:

José Adelino Costa, Sucessores, representada por Eduardo dos Santos Costa.

FOZESPLANADA, Exploração Hoteleira, L.^{da}, representada por Paula Costa Joaquim.

Vogais:

Cândido Mourinho.

DCLOR — Doçaria Conventual de Lorvão, L.^{da}, representada por Nuno Renato Assunção Esperança.

LUNAHOTEIS — Empreendimentos e Investimento Hoteleiro, L.^{da}, representada por João Manuel Vieira de Castro Ribeiro.
Hotel Onix, L.^{da}, representada por Nélson Fernando de Campos.
Churrascaria Tem-Tem Sociedade Hoteleira, L.^{da}, representada por Fábio Lima Vieira.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 15 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 30 de Janeiro de 2006.

APSEI — Assoc. Portuguesa de Segurança Electrónica e de Protecção Incêndio — Eleição em 15 de Dezembro de 2005 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — ERTECNA, Empresa de Revestimentos Técnicos, L.^{da}, contribuinte n.º 502268328, representada por Rui Manuel de Jesus Soreto, bilhete de identidade n.º 5557014/3, de 16 de Agosto de 2000, SIC Lisboa.

Vice-presidentes:

CSP — Comércio e Instalação de Alarmes Electrónica e Televisão, L.^{da}, contribuinte n.º 506927288,

representada por Francisco José Mateus Melita, bilhete de identidade n.º 6253600/1, de 25 de Fevereiro de 2003, SIC Lisboa;

TECOMPART — Compartimentação e Gestão de Acessos, L.^{da}, contribuinte n.º 502187368, representada por Cândido José Dias Torres Teles, bilhete de identidade n.º 2336204/9, de 17 de Fevereiro de 1997, SIC Lisboa.

Director efectivo — LPG Portugal — Sistemas de Protecção contra Incêndio, L.^{da}, contribuinte n.º 503537659, representada por Pedro Manuel Tavares Pequito Valente, bilhete de identidade n.º 6993508/4, de 14 de Maio de 2002, SIC de Lisboa.

Directores suplentes:

ESCOL — Serviços de Segurança, L.^{da}, contribuinte n.º 500099227, representada por Rui Manuel Pereira da Silva Gaio, bilhete de identidade n.º 2314560, de 21 de Junho de 1999, SIC Lisboa;

OBL — Representações, L.^{da}, contribuinte n.º 501749578, representada por Óscar Tavares Brandão, bilhete de identidade n.º 300665/4, de 30 de Junho de 1999, SIC Oeiras.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 20 de Janeiro de 2006.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Budelpack Alverca Industrial, Produtos de Higiene e Limpeza, L.^{da}

Aprovados em assembleia constituinte de 25 de Novembro de 2005.

Os trabalhadores da empresa Budelpack Alverca Industrial, Produtos de Higiene e Limpeza, L.^{da}, com sede na Estrada Nacional n.º 10, Sobralinho, Alverca do Ribatejo, no exercício dos direitos que a Constituição e as Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de

29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.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.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Assembleia geral de trabalhadores

A assembleia geral de trabalhadores, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência em assembleia geral de trabalhadores

Compete em assembleia geral de trabalhadores:

- 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 5.º

Convocação de assembleia geral de trabalhadores

Uma assembleia geral de trabalhadores pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1 — A convocatória conterà sempre o dia, o local e a ordem de trabalhos da assembleia, sendo feita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas e colocada nos locais habituais destinados à afixação de comunicação e informação existentes no interior da empresa.

2 — No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 5.º, a CT deve afixar a data de assembleia do colectivo, que será no prazo máximo de 15 dias contados da recepção do referido requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do colectivo

O colectivo reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º, alínea b).

Artigo 8.º

Assembleia de emergência

1 — O colectivo reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estas RGT são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente da assembleia geral de trabalhadores, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 9.º

Funcionamento do colectivo

1 — O colectivo delibera validamente sempre que nele participem 20% ou 100 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 seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em assembleia geral de trabalhadores

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 referentes a eleições e destituições de CT e a aprovação e alteração dos estatutos.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O colectivo ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em assembleia geral de trabalhadores

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral de trabalhadores as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o colectivo podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, 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.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na respectiva 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;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.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 do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento 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 aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma assembleia em cada mês.

2 — Da assembleia referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.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 as decisões relativamente às quais a CT tem 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 orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a 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) Modalidades 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 prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT, ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à 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 actividade 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 ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de assembleia nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da assembleia.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 21.º

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 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 22.º

Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturar a empresa.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a CT tem:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de 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, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, 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 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.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.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleia geral de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleia geral de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho 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.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em

local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, os membros da CT dispõem de um crédito de horas não inferior a vinte e cinco horas mensais.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT e de comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial prevista nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

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 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se nas instalações da Budelpack Alverca, Produtos de Higiene e Limpeza, L.^{da}, na Estrada Nacional n.º 10, Sobralinho, Alverca.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por cinco elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o colectivo elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração de mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É ilícito a qualquer membro da CT delegar noutra a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única assembleia da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário-coordenador e um suplente, eleito na primeira assembleia após a investidura, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efectuadas.

2 — Em caso de renúncia ou destituição de funções, elege-se um novo coordenador e suplente.

3 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidos desde que nelas participe a maioria dos seus membros.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 48.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 49.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

Artigo 50.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 51.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da empresa, eleitos em assembleia geral de trabalhadores, com o mandato coincidente com a duração do respectivo processo eleitoral.

De entre os seus membros, serão escolhidos o presidente e os restantes dois vogais, cujas atribuições estão previstas nos artigos seguintes.

Artigo 52.º

Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem a convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, a data da convocação da votação.

Artigo 53.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação, deve ser publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

Artigo 54.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — Acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 55.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 56.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 57.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 58.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — Deve ser dado pela empresa os meios a utilizar na campanha eleitoral de modo a haver igualdade e tratamento entre todas as candidaturas.

Artigo 59.º

Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 60.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 61.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos 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 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

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.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 62.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 63.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 64.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — Os registos de presenças contêm um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 65.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos a CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 66.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de 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 qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 65.º ou seja recebido em envelope que não esteja devidamente fechado.

Artigo 67.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 68.º

Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT só pode iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 69.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao colectivo, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador 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 CE cabe recurso para o colectivo 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 70.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em assembleia geral de trabalhadores.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 71.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alterações destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a Comissão de Trabalhadores».

Artigo 72.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a Comissão de Trabalhadores» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Disposições finais

Artigo 73.º

Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplica-se o Código do Trabalho e a sua regulamentação, e os Decretos-Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 74.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 75.º

Revisão dos estatutos

Os presentes estatutos não podem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aplicação.

Registados em 3 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 7/2006, a fl. 96 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Sociedade Portuguesa CAVAN, S. A. — Eleição em 6 de Janeiro de 2006 para o período de 2006-2007.

Efectivos:

Filipe Luís Abreu Gomes, bilhete de identidade n.º 8189257, de 27 de Outubro de 1999, Lisboa.
Manuel Costa Pinto, bilhete de identidade n.º 4879706, de 3 de Abril de 2000, Lisboa.
Manuel Amaral Tomás, bilhete de identidade n.º 8310091, de 21 de Agosto de 1998, Vila Real.

Suplentes:

Ricardo Gomes Pereira, bilhete de identidade n.º 3329349, de 15 de Dezembro de 1998, Lisboa.

Registados em 1 de Fevereiro de 2006, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 10/2006, a fl. 96 do livro n.º 1.

Comissão Coordenadora das CT das Empresas do Sector Bancário — Eleição em 18 de Novembro de 2004 para o mandato de quatro anos — Substituição.

Na Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores das Empresas do Sector Bancário, eleita em

18 de Novembro de 2004 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2004, António Vieira Grosso foi substituído por Arnaldo Godofredo Roque de Paiva Correia, portador do bilhete de identidade n.º 1263138, de 23 de Novembro de 1998, do arquivo de Lisboa.

Comissão de Trabalhadores da Budelpack Alverca Industrial, Produtos de Higiene e Limpeza, L.ª — Eleição em 16 de Dezembro de 2005 para o quadriénio de 2005-2009

Número de ordem	Nome	Categoria profissional	Local de trabalho	Bilhete de identidade
Efectivos:				
1	Joaquim José Soares Maques Pereira	Escrutinário	Armazém de distribuição	5228187, Lisboa.
2	Albano José Almeida Silva	Especialista	Fabrico/Eptari	5330111, Lisboa.
3	Artur Pereira Cardoso	Especialista	Enchimento	3212356, Lisboa.
4	Filipe Manuel Carreira Marecos	Especialista	Enchimento	11013035, Lisboa.
5	Telmo António Duarte Vaiadas	Especialista	V. I.	8966600, Lisboa.
Suplentes:				
6	Manuel Dias da Silva	Especialista	Armazém de distribuição	3518247, Lisboa.
7	José Raul Dias Costa	Especialista	Enchimento	5067691, Lisboa.
8	Jorge Conceição Barbosa	Especialista	Enchimento	7910463, Lisboa.
9	João Francisco Perdígão	Especialista	Enchimento	5381348, Lisboa.
10	Maria Elvira Cardoso Carrapeta Oliveira	Especialista	Enchimento	5447578, Lisboa.

Registados em 3 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 9/2006, a fl. 96 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIMMDAVG — Sin-

dicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 26 de Janeiro de 2006,

relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o STIMMDAVG informa VV. Ex.ªs que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) da empresa FUNFRAP — Fundação Portuguesa, S. A., sita no lugar da Junqueira, 3801-652 Cacia, no dia 21 de Abril de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, em 31 de Janeiro de 2006.

GDL — Soc. Dist. Gás Natural Lisboa, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 1 de Fevereiro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa GDL — Soc. Dist. Gás Natural Lisboa, S. A.:

«Pelo 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 nos dias 3 e 4 de Maio de 2006 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

GDL — Soc. Dist. Gás Natural Lisboa, S. A., Rua de Miguel Serrano, 9, Edifício Premium, 1495-173 Algés.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, em 3 de Fevereiro de 2006.

Corticeira Amorim — Indústria, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 27 de Janeiro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Corticeira Amorim Indústria, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte informa VV. Ex.ªs que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho na empresa Corticeira Amorim — Indústria, S. A., sita na Rua de Meladas, 260, apartado 1, 4536-902 Mozelos, concelho de Santa Maria da Feira, no dia 28 de Abril de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 3 de Fevereiro de 2006.

Amorim Industrial Solutions — Indústria de Cortiça e Borracha II, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 27 de Janeiro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Amorim Industrial Solutions — Indústria de Cortiça e Borracha II, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte informa VV. Ex.ªs que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho na empresa Amorim Industrial Solutions — Indústria de Cortiça e Borracha II, S. A., sita em Meladas, apartado 57, 4536-902 Mozelos, concelho de Santa Maria da Feira, no dia 28 de Abril de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 3 de Fevereiro de 2006.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

IOLA — Indústria de Óptica, S. A. — Eleição em 11 de Janeiro de 2006

Efectivos:

Manuel Jacinto Garrido Andrade, bilhete de identidade n.º 4677735, emitido pelo arquivo de identificação de Setúbal.

José Dionísio, bilhete de identidade n.º 4939431, emitido pelo arquivo de identificação de Setúbal.

Registados em 31 de Janeiro de 2006, ao abrigo do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 7, a fl. 5 do livro n.º 1.

Qey Plastics Portugal, S. A. — Eleição em 10 de Janeiro de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2005.

Cristina Maria de Almeida Lopes, bilhete de identidade n.º 8247699, de 13 de Janeiro de 2003, do arquivo de Leiria.

João Luís Faria Ribeiro de Oliveira, bilhete de identidade n.º 7810206, de 8 de Agosto de 2003, do arquivo de Leiria.

Edgar Alexandre Lopes Valério, bilhete de identidade n.º 12431114, de 21 de Maio de 2003, do arquivo de Leiria.

Irene de Jesus David, bilhete de identidade n.º 9803034, de 31 de Dezembro de 2003, do arquivo de Leiria.

Victor Manuel Ribeiro Pinheiro, bilhete de identidade n.º 7047232, de 18 de Junho de 2002, do arquivo de Leiria.

Carla Sofia Figueiredo Soares, bilhete de identidade n.º 9899052, de 11 de Abril de 2005, do arquivo de Leiria.

Andreia Catarina Bonita Santos, bilhete de identidade n.º 11463271, de 28 de Setembro de 2001, do arquivo de Leiria.

Sofia Catarina Martins Felício, bilhete de identidade n.º 11207015, de 22 de Julho de 2004, do arquivo de Leiria.

Registados em 31 de Janeiro de 2006, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 8/2006, a fl. 5 do livro n.º 1.

Budelpack — Alverca Industrial, Produtos de Higiene e Limpeza, L.ª — Eleição em 18 de Janeiro de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005.

Filipe Manuel Carreira Marocos, bilhete de identidade n.º 11013035, Lisboa, de 14 de Março de 2001.

Flávio Jorge Caldeira Conceição, bilhete de identidade n.º 8495508, Lisboa, de 5 de Novembro de 2001.

João Adelino Rosendo Matias, bilhete de identidade n.º 5549288, Lisboa, de 24 de Abril de 2001.

José Eduardo Antunes Moura, bilhete de identidade n.º 7142601, Lisboa, de 31 de Agosto de 1998.

Paulo Jorge Ribeiro Martins, bilhete de identidade n.º 10788680, Lisboa, de 27 de Fevereiro de 2003.

Vítor Manuel Fialho Bexiga, bilhete de identidade n.º 6250884, Lisboa, de 7 de Janeiro de 2004.

Registados em 31 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 6/2006, a fl. 5 do livro n.º 1.

Bitzer (Portugal), Compressores para Frio, S. A. — Eleição em 12 de Janeiro de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005.

Manuel Novais Fernandes.

Oscar Miguel Duarte Oliveira Silvestre.

Registados em 26 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 4/2006, a fl. 5 do livro n.º 1.