



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

— Lista de árbitros aprovada pela Comissão prevista no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro, e dando cumprimento ao artigo 2.º do mesmo diploma 1414

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— Comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos 1414

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Portaria de extensão do contrato colectivo entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros 1415

— Portaria de extensão do contrato colectivo entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns) 1416

— Portaria de extensão do acordo de empresa entre a empresa REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro 1417

— Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 1418

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCESE — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras 1419

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro 1421

— Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros 1422

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul 1423

— Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros 1425

Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Revisão global 1426

— Contrato colectivo entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro — Revisão global.....	1453
— Contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.....	1481
— Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) — Alteração salarial e outras	1495
— Contrato colectivo entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.....	1496
— Contrato colectivo entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — Alteração salarial e outras e texto consolidado.....	1498
— Contrato colectivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Alteração salarial e outras	1511
— Acordo colectivo para as olarias de barro vermelho e grés decorativo — Alteração salarial e outras.....	1513

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— SNPL — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados — Alteração.....	1516
— Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — SETAA — Alteração.....	1522
— União Sindical de Professores — Cancelamento do registo	1522

II — Direcção:

— Sindicato Nacional de Quadros Técnicos — SNAQ.....	1522
--	------

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré — Alteração.....	1523
---	------

II — Direcção:

— ACIST — Associação Empresarial de Comunicações de Portugal	1530
— Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros.....	1530
— Associação Empresarial de Resende.....	1530
— Associação Comercial e Industrial de Coimbra	1530
— ANESA — Associação Nacional de Empresas de Segurança Alimentar.....	1531
— Associação dos Jovens Agricultores do Vale do Sousa.....	1531
— Associação dos Agricultores do Distrito de Portalegre.....	1531
— Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins — ASSIMAGRA.....	1531
— Associação Comercial e Industrial de Vizela	1532
— Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré	1532

— Associação dos Comerciantes dos Concelhos de Coruche e de Salvaterra de Magos	1532
— Associação Comercial e Industrial de Sernancelhe	1532
— Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins	1532
— Associação de Farmácias de Portugal	1533
— ANIMEE — Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico	1533
— Associação Comercial e Industrial de V. N. de Famalicão	1533
— ACIR — Associação Comercial e Industrial dos Concelhos do Peso da Régua, Santa Marta de Penaguião e Mesão Frio	1534
— Associação Nacional de Microempresas de Creches e Jardins de Infância — ANJIC	1534
— Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros	1534
— Associação dos Industriais de Chapelaria	1534
— Associação de Agricultores do Concelho de Vila Real	1534

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Autoeuropa, Automóveis, L. ^{da} , que passa a denominar-se Volkswagen Autoeuropa, L. ^{da}	1535
— Saint-Gobain Glass Portugal, Vidro Plano, S. A.	1535

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— A. M. Ferreira, S. A.	1535
---------------------------------	------

II — Eleição de representantes:

— MULTIAUTO — Sociedade Comercial Auto, S. A.	1536
— GESTAMP AVEIRO — Indústria de Acessórios de Automóveis, S. A.	1536
— Caima — Indústria de Celulose, S. A.	1536
— Jardins do Paço — Arquitectura Paisagista, S. A.	1536

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

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.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.—Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

Lista de árbitros aprovada pela Comissão prevista no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro, e dando cumprimento ao artigo 2.º do mesmo diploma.

Arbitragem obrigatória

Árbitros presidentes

- 1 — António de Lemos Monteiro Fernandes.
- 2 — António Manuel da Rocha e Menezes Cordeiro.
- 3 — António Maria Bustorff de Dornelas Cysneiros.
- 4 — Fausto Leite.
- 5 — João Carlos da Conceição Leal Amado.
- 6 — Jorge da Paz Rodrigues.
- 7 — Jorge Ponce de Leão.
- 8 — José Luís Nogueira de Brito.
- 9 — José Miguel Alarcão Júdice.
- 10 — Júlio Manuel Vieira Gomes.
- 11 — Luís Manuel Teles de Menezes Leitão.
- 12 — Luís Miguel Pais Antunes.
- 13 — Octávio Augusto Teixeira.
- 14 — Pedro de Sá Carneiro Furtado Martins.
- 15 — Pedro Romano Martínez.
- 16 — Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho.

Árbitros dos trabalhadores

- 1 — Ana Cármen Monteiro do Carmo Cisa.
- 2 — António da Conceição Correia.

- 3 — Carlos Eduardo Tavares da Silva Marques.
- 4 — Emílio Augusto Simão Ricon Peres.
- 5 — Francisco José Fernandes Martins.
- 6 — Jorge Manuel Martins Estima.
- 7 — José Maria Torres.
- 8 — José Martins Ascensão.
- 9 — Luís Miguel Lopes de Carvalho Bigotte Chorão.
- 10 — Maria Helena Gouveia Carrilho.
- 11 — Miguel Duarte Lobo Gomes Alexandre.
- 12 — Vítor Norberto Moreira Ferreira.

Árbitros dos empregadores

- 1 — Abel Gomes de Almeida.
- 2 — Alberto José Lança de Sá e Mello.
- 3 — Ana Cristina Pereira Correia Jacinto Lopes.
- 4 — António Agostinho Paula Varela.
- 5 — Gregório da Rocha Novo.
- 6 — Isabel Cristina Ribeiro Pereira Martins Alves.
- 7 — João Baguinho Valentim.
- 8 — José Carlos Ferreira Proença.
- 9 — Manuel Eugénio Pimentel Cavaleiro Brandão.
- 10 — Manuel Pires do Nascimento.
- 11 — Pedro Petrucci Freitas.
- 12 — Rafael da Silva Campos Pereira.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos.

As condições de trabalho de trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva espe-

cífica são reguladas pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, que aprovou o regulamento de condições mínimas, publicada no *Diário da República*, 1.ª série-B, n.º 143, de 26 de Julho de 2006 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, alterada pelas Portarias n.ºs 1636/2007 e 1548/2008, publicadas, respec-

tivamente, no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 251, de 31 de Dezembro de 2007 e n.º 252, de 31 de Dezembro de 2008 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2007 e n.º 2, de 15 de Janeiro de 2009.

Tendo sido requerida a actualização do referido instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e verificando-se os pressupostos para a emissão de portaria de condições de trabalho previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho, concretamente, circunstâncias sociais e económicas que a justificam e a inexistência de associações de empregadores, determino, ao abrigo do n.º 2 do artigo 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

1 — É constituída uma comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios, para a emissão de portaria de condições de trabalho que actualize as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica.

2 — A comissão técnica tem a seguinte composição:

Dois representantes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, designados pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, um dos quais coordena a comissão;

Um representante do Ministério da Administração Interna;

Um representante do Ministério da Justiça;

Um representante do Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento;

Um representante do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

Um representante do Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações;

Um representante do Ministério da Saúde;

Um representante do Ministério da Cultura;

Um assessor nomeado pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

Um assessor nomeado pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços;

Um assessor nomeado pelo SITESC — Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias;

Um assessor nomeado pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal;

Um assessor nomeado pela CCP — Confederação do Comércio e Serviços de Portugal;

Um assessor nomeado pela CIP — Confederação da Indústria Portuguesa.

3 — A comissão técnica pode ouvir, oficiosamente ou quando solicitada, outras associações representativas de trabalhadores ou empregadores interessadas.

Lisboa, 19 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato colectivo entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

O CCT entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade da indústria de carnes, que inclui o abate de animais, corte e desmancha dos mesmos, bem como a respectiva transformação e comercialização, e

trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes, a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços requereram a extensão a todas as empresas do sector de actividade abrangido não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio

das tabelas salariais das convenções publicadas em 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 6640, dos quais 3632 (54,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 983 (14,8%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,5%. É nas empresas do escalão entre 50 e 249 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 3,4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos níveis XII, XIII e XIV da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2010. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura, para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade da indústria de carnes, incluindo o abate de

animais, corte e desmancha dos mesmos, respectiva transformação e comercialização, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

2 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor 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 275.º do Código do Trabalho.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2009 e as cláusulas de conteúdo pecuniário desde 1 de Outubro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 19 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão do contrato colectivo entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns).

O CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009, abrange as relações de trabalho entre empregadores dos sectores da produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores de armazém representados pelas associações que o outorgaram.

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

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível avaliar o impacto da extensão na medida em que o apuramento dos quadros de pessoal de 2006 inclui não

só os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, mas também os abrangidos pelos contratos colectivos celebrados pelas mesmas associações de empregadores para trabalhadores administrativos e de vendas. No entanto, foi possível apurar que os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pelas duas convenções, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um número residual são 4931.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição, em 2,7 %, o subsídio de turno e o seguro e fundo para falhas, em 1,5 %, e as ajudas de custo nas deslocações, em 1,4 % e 1,5 %.

Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações.

Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justificam-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos grupos «L» a «O» 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 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. Todavia, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 21.ª não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A semelhança do que ocorreu com anteriores processos, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas do mesmo sector.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes

e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro (armazéns), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida 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 275.º do Código do Trabalho.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 21.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da sua entrada em vigor, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 19 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão do acordo de empresa entre a empresa REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro.

O AE entre a REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2009, abrange as relações de trabalho entre a empresa outorgante, que se dedica à actividade de reboques marítimos, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais que o subscreveram.

A empresa subscritora do acordo requereu a extensão do mesmo aos trabalhadores ao seu serviço não representados pelos sindicatos outorgantes.

Considerando que se trata da primeira convenção outorgada pela empresa e a existência de um número significativo de trabalhadores não filiados nos sindicatos outorgantes, nomeadamente sem filiação sindical, procede-se à extensão para uniformizar as condições de trabalho dos trabalhadores.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores, a extensão assegura para a tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010, ao qual não foi deduzida oposição pelos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do AE entre a REBONAVE — Reboques e Assistência Naval, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2009, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre a empresa e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no acordo.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Outubro de 2009.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Lisboa, 19 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.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 portaria de extensão do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.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, 19 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

O CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território do continente se dediquem à indústria de moagem de trigo, milho e centeio e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território do continente, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2009. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 109, dos quais 34 (31,2%) auferem retribuições inferiores às fixadas pela convenção, sendo que 17 (15,6%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,1%. São as empresas do escalão de dimensão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 1,8%. Não se dispõe de dados estatísticos

que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

A retribuição do grupo VII da tabela salarial do anexo II 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 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

O sector da indústria de moagem de trigo tem convenções colectivas próprias, celebradas entre outra associação de empregadores e diversas associações sindicais, entre as quais a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, todas elas objecto de extensão. Nestas circunstâncias, a presente extensão não se aplicará aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a indústria de moagem de trigo.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria de moagem de milho e centeio 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 as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A retribuição do grupo VII da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.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 portaria de extensão das alterações do CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, 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, 19 de Abril de 2010 — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de

2010, abrangem as relações de trabalho entre adegas e uniões que exerçam a actividade industrial de produção e comercialização de vinho e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras da convenção requereram a extensão das alterações a todos os trabalhadores e a todos os empregadores que no território nacional se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2009. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 871, dos quais 95 (10,9%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 50 (5,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,3%. São as empresas dos escalões até 49 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o subsídio de turno, o abono para falhas e o subsídio de refeição, com acréscimos de, respectivamente, 5,6%, 6,3% e 6,6%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

O nível VIII da tabela A «Serviços administrativos e auxiliares» e os grupos J a M da tabela B «Trabalhadores de armazém», ambas com eficácia a 1 de Janeiro de 2009 e constantes do anexo III da convenção, prevêem retribuições 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 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

A convenção aplica-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria e Castelo Branco e nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca (distrito de Viseu), Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro (distrito de Aveiro), Seia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel (distrito da Guarda). A presente extensão aplica-se em todo o território do continente, tendo em conta que não existem associações de empregadores que representem as adegas cooperativas no restante território continental, no qual a actividade em causa é exercida em condições económicas e sociais idênticas, como exigido pelo n.º 2 do artigo 575.º do Código do Trabalho, bem como a circunstância de anteriores extensões destas convenções terem tido o mesmo âmbito.

A convenção contempla tabelas salariais e valores das cláusulas de natureza pecuniária com eficácia de 1 de Janeiro de 2008 e 1 de Janeiro de 2009. Os valores previstos

para o ano de 2008 são iguais aos do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, objecto de extensão publicada no citado *Boletim*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2009, a cujo aviso não foi deduzida qualquer oposição. Consequentemente, os referidos valores já são aplicáveis a todas as relações de trabalho a abranger pela presente portaria, pelo que, com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura retroactividade idêntica à da convenção apenas para a tabela salarial e para as cláusulas de natureza pecuniária que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009. No entanto, as compensações das despesas com deslocações, previstas na cláusula 25.ª, não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2010, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas e respectivas uniões que no território do continente se dediquem à produção e comercialização de vinho, não filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas e respectivas uniões que prossigam a actividade referida na alínea anterior, filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições previstas no nível VIII da tabela salarial A e nos grupos J a M da tabela salarial B, do anexo III da convenção, 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 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção da cláusula 25.ª, que a convenção determina que produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2009, retroagem, no âmbito da presente extensão, a partir da mesma data.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.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 portaria de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, 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, 19 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2010, abrangem as relações de trabalho na actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos e ou veterinários entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível avaliar o impacto da extensão, em virtude de o apuramento estatístico dos quadros de pessoal de 2008 considerar não só a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos, como também a actividade da indústria farmacêutica.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 1 %, as diuturnidades, em 1,2 %, o subsídio de refeição, em 2,7 %, e as despesas de deslocação em 1 % e 1,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Na área da convenção existem outras convenções, celebradas entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis neste sector de actividade, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Assim, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na NORQUIFAR, que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos, 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.

As anteriores extensões da convenção não se aplicaram aos trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas em virtude da oposição por esta deduzida, pelo que a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores, não abrange as relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na referida federação sindical.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas no n.º 6 da cláusula 28.ª «Deslocações em serviço» e no n.º 1 da cláusula 29.ª «Viagens em serviço» não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão das alterações tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim:

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2010, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários 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 no território do continente exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 6 da cláusula 28.^a e do n.º 1 da cláusula 29.^a, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Aviso de projecto de portaria de extensão do CCT entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Cód-

igo do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, 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, 19 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

O contrato colectivo entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico, metalomecânico, electromecânico ou afins destes e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica nela referida e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dado que o contrato colectivo surge após a cessação da vigência da convenção anterior.

Para além das tabelas salariais, a convenção contempla outras cláusulas de conteúdo pecuniário. Embora não se disponha de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações, justifica-se incluí-las na extensão, atenta a sua finalidade.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção e para as cláusulas de conteúdo pecuniário uma produção de efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

A extensão apenas abrange as relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes,

atendendo a que as associações subscritoras da convenção assim o requereram e que na área da convenção a actividade do sector metalúrgico e metalomecânico é, também, regulada por outras convenções colectivas, objecto de extensão.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2010, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 2010 e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Abril de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de duas.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.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 da portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 10, de 15 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.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, 19 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Portimão se dediquem ao comércio de carnes, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul requereram a extensão das referidas alterações às empresas e aos trabalhadores não filiados nas associações outorgantes, que se dediquem à actividade de comércio de carnes na área e no âmbito da sua aplicação.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual são cerca de 1223, dos quais 861 (70,4%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 250 (20,4%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,8%. São as empresas do escalão até 9 trabalhadores que empregam o maior nú-

mero de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 2 %, as diuturnidades, em 2,3 %, e algumas ajudas de custo entre 1,9 % e 20 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção aplica-se tanto ao comércio grossista como ao comércio retalhista de carnes. Assim, a extensão aplica as alterações da convenção, tanto a esta actividade como ao comércio grossista de carnes, de acordo com os poderes de representação das associações outorgantes.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, 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.

Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, visto a presente extensão respeitar a revisão parcial da convenção. Deste modo, a extensão das alterações da convenção não abrangem 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 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.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas com deslocações, previstas no n.º 6 da cláusula 28.ª, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim:

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2010, são estendidas, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Portimão:

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

2 — 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 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.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 6 da cláusula 28.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.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 portaria de extensão do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010, com rectificação no mesmo *Boletim*, n.º 11, de 22 de Março de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, 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, 19 de Abril de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

O contrato colectivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010, com rectificação no mesmo *Boletim*, n.º 11, de 22 de Março de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As duas primeiras associações subscritoras requereram a extensão da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, prossigam as actividades abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível avaliar o impacte da extensão, em virtude de a convenção objecto de extensão alterar o âmbito do sector de actividade anteriormente previsto, assim como a estrutura das profissões. No entanto, segundo o apuramento dos quadros de pessoal de 2008, a convenção abrange cerca de 69 749 trabalhadores.

A convenção actualiza, ainda, o valor do subsídio de alimentação, em 1,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para a cláusula de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão do CCT entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010, com rectificação no mesmo *Boletim*, n.º 11, de 22 de Março de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e o valor do subsídio de alimentação produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área geográfica e âmbito de aplicação

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Calçado, Componentes, artigos de Pele e Seus Sucedâneos, que se dedicam ao fabrico do calçado, malas, componentes para calçado e luvas, e, por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais subscritoras que prestam serviço nas empresas associadas.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, caso não haja denúncia.

2 — A tabela salarial e demais clausulado de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão revistos anualmente.

3 — A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negociada.

4 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de dois meses relativamente ao termo dos prazos de vigência referidos nos n.ºs 1 e 2.

5 — A resposta à proposta será enviada por escrito até um mês após a data de recepção da proposta.

6 — Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

7 — A sobrevigência e caducidade são reguladas pelo Código do Trabalho.

8 — A todo o tempo, as partes podem acordar em submeter a arbitragem (voluntária) as questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão do CCT.

CAPÍTULO II

Da carreira profissional

Cláusula 3.^a

Profissões e categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados, de harmonia com as funções que nor-

malmente exercem, numa das categorias do anexo I, que correspondem às diferentes profissões.

2 — Não podem ser adoptadas classificações diferentes das constantes do anexo I.

Cláusula 4.^a

Habilitações literárias

1 — As habilitações literárias mínimas para ingresso na profissão serão as constantes da lei.

2 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, excepto para cobradores, porteiros e guardas, que é de 18 anos.

3 — A admissão dos trabalhadores hoteleiros está sujeita à posse de carteira profissional e boletim de saúde.

Cláusula 5.^a

Aprendizagem

1 — Todas as profissões têm uma aprendizagem de um ano.

2 — A aprendizagem anterior só pode ser comprovada por documento idóneo, nomeadamente cartão sindical e certificado de trabalho.

Cláusula 6.^a

Acesso

1 — Os praticantes ascendem automaticamente à categoria de profissional de 3.^a ao fim de um ano de aprendizagem.

2 — Os praticantes habilitados com um curso de formação profissional num centro de emprego e formação profissional ascendem à categoria de profissional de 3.^a ao fim de seis meses de aprendizagem na empresa.

3 — O acesso às categorias de 2.^a e de 1.^a obedece ao regime da cláusula seguinte.

Cláusula 7.^a

Dotações mínimas

1 — As profissões são escaladas em 1.^a, 2.^a e 3.^a classes, de acordo com o grau de complexidade e de penosidade das tarefas executadas e a aptidão do trabalhador.

2 — As classes apresentam-se na percentagem mínima de 33 % por cada secção de produção, considerando-se preenchida a respectiva densidade na proporção em que se encontre por excesso nas classes superiores.

3 — Em cada secção haverá sempre, no mínimo, um oficial de 1.^a

4 — Havendo vaga numa classe, será preenchida pelo profissional da mesma categoria mais antigo.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 8.^a

Deveres do empregador

1 — O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, incluindo os instrumentos de trabalho;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

2 — Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 — O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da actividade da empresa, a denominação, sector de actividade ou objecto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, identificação e domicílio dos respectivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5 — A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, 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 da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a 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.

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 10.^a

Garantias dos trabalhadores

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 neste contrato;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores

exercem 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, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 11.^a

Mudança de categoria

A mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo escrito, carecendo, porém, de autorização do serviço competente do ministério responsável pela área laboral se determinar diminuição da retribuição.

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, mencionando se for caso disso o acordo a que se refere o número anterior, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

4 — O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

5 — Salvo acordo em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

Cláusula 13.^a

Transferência de local de trabalho

1 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3 — A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5 — No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação de um mês de retribuição de base por cada ano de antiguidade.

6 — O trabalhador que seja representante sindical não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo se a alteração resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 14.^a

Procedimento em caso de transferência do local de trabalho

1 — O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2 — A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o n.º 2 do artigo anterior.

Cláusula 15.^a

Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento

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

2 — O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto na cláusula 13.^a, mantendo-o ao seu serviço, excepto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

5 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

Cláusula 16.^a

Período experimental

1 — No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental 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 que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

2 — No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3 — No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4 — O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma actividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

5 — A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

6 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 17.^a

Denúncia do contrato durante o período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.

4 — O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.ºs 2 e 3, determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 18.^a

Relatório sobre a actividade social da empresa

1 — Entre 16 de Março e 15 de Abril do ano seguinte àquele a que respeita, o empregador elaborará e entregará o relatório único sobre a actividade social da empresa no modelo regulamentar.

2 — Antes de entregar o relatório único, deve promover o visto da relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior.

CAPÍTULO IV

Dos menores

Cláusula 19.^a

Admissão de menor ao trabalho

1 — Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

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

3 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4 — Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.

5 — O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada ao abrigo do n.º 3, nos oito dias subsequentes.

Cláusula 20.^a

Admissão de menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua qualificação profissional, ou o menor com pelo menos 16 anos idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas, nomeadamente em centros de novas oportunidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3 — Na situação a que se refere o n.º 1, o menor beneficia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa de trabalho para frequência de aulas duração em dobro da prevista no n.º 3 do artigo 90.º

4 — O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada nos termos dos n.ºs 1 e 2, nos oito dias subsequentes.

5 — Em caso de admissão de menor com idade inferior a 16 anos e sem escolaridade obrigatória, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos.

Cláusula 21.^a

Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3 — O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

4 — Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no n.º 2, sendo o acto eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.

5 — No caso previsto nos n.ºs 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

Cláusula 22.^a

Denúncia de contrato por menor

1 — O menor na situação referida na cláusula 20.^a que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo directo com a formação que este tenha suportado.

2 — O disposto no número anterior é igualmente aplicável caso o menor denuncie o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

3 — O disposto nesta cláusula não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

Cláusula 23.^a

Garantias de protecção da saúde e educação

1 — Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o trabalhador menor a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a sua capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou até 15 dias depois da admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame médico anual, para prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

2 — A prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores é proibida ou condicionada por legislação especial.

Cláusula 24.^a

Direitos especiais do menor

1 — São, em especial, assegurados ao menor os seguintes direitos:

a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmam grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for susceptível de causar prejuízo grave ao empregador, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos neste contrato ao trabalhador-estudante;

b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente ao menor na situação a que se refere a alínea a) do n.º 1 da cláusula 20.^a, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somada à duração escolar ou de formação, perfaça 40 horas semanais.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação da perda de retribuição, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir em legislação especial.

Cláusula 25.^a

Limites máximos do período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a 8 horas em cada dia e a 40 horas em cada semana.

2 — No caso de trabalhos leves efectuados por menores com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a 7 horas em cada dia e 35 horas em cada semana.

Cláusula 26.^a

Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade

O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

Cláusula 28.^a

Trabalho de menor no período nocturno

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

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

3 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno:

a) Em actividade prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, excepto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas;

b) Que se justifique por motivos objectivos, em actividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

4 — No caso do número anterior, a prestação de trabalho nocturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para protecção da sua segurança ou saúde.

Cláusula 29.^a

Intervalo de descanso

O período de trabalho diário do menor deve ser interrompido por um intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma que não preste mais de quatro horas de trabalho consecutivo, se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos, se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

CAPÍTULO V

Do trabalhador-estudante

Cláusula 30.^a

Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante

O trabalhador-estudante não está sujeito:

a) A frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, nem a regime de prescrição ou que implique mudança de estabelecimento de ensino;

b) A qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;

c) A limitação do número de exames a realizar em época de recurso.

Cláusula 31.^a

Dispensa para aulas e provas

1 — O trabalhador-estudante, em tempo completo, beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir, o respectivo horário escolar.

2 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no n.º 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente.

3 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4 — No caso de testes para avaliação final o trabalhador pode faltar no dia do teste e na véspera se for dia útil.

5 — As dispensas referidas nesta cláusula não envolvem perda de remuneração.

Cláusula 32.^a

Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1 — O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho.

3 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) 3 horas semanais para período igual ou superior a 20 e inferior a 30 horas;

b) 4 horas semanais para período igual ou superior a 30 e inferior a 34 horas;

c) 5 horas semanais para período igual ou superior a 34 e inferior a 38 horas;

d) 6 horas semanais para período igual ou superior a 38 horas.

4 — O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto, tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5 — Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6 — O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem em regime de adaptabilidade, quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7 — Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho.

8 — O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

Cláusula 33.^a

Faltas para prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;

c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;

d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

4 — Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 34.^a

Férias e licenças de trabalhador-estudante

1 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2 — O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

Cláusula 35.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

Cláusula 36.^a

Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

1 — O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.

2 — O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

3 — Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

4 — Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

5 — O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste Código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

CAPÍTULO VI

Da actividade sindical

Cláusula 37.^a

Acção sindical na empresa

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

Cláusula 38.^a

Reunião de trabalhadores no local de trabalho

1 — Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical ou pelos delegados sindicais:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Os promotores da reunião devem comunicar ao empregador, com antecedência mínima de 48 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local e apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial, no caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho.

3 — Os membros de direcção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

4 — O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho ou o acesso de membro de direcção de associação sindical a instalações de empresa onde decorra reunião de trabalhadores comete uma contra-ordenação.

Cláusula 39.^a

Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1 — O delegado sindical é eleito e destituído nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, por voto directo e secreto.

2 — O mandato do delegado sindical não pode ter duração superior a quatro anos.

3 — Podem constituir-se comissões sindicais na empresa ou estabelecimento e comissões intersindicais na empresa.

4 — A direcção do sindicato comunica por escrito ao empregador a identidade de cada delegado sindical, bem como dos que fazem parte de comissão sindical ou intersindical, e promove a afixação da comunicação nos locais reservados a informação sindical.

5 — O disposto no número anterior é aplicável em caso de destituição ou cessação de funções de delegado sindical.

Cláusula 40.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste contrato é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + [(n - 500) : 200]$, representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

Cláusula 41.^a

Direito a instalações

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

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

Cláusula 42.^a

Afixação e distribuição de informação sindical

O delegado sindical tem o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, do funcionamento normal da empresa.

Cláusula 43.^a

Direito a informação e consulta

Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, nomeadamente sobre a evolução da actividade, a situação económica, o emprego e reorganização, da empresa.

Cláusula 44.^a

Crédito de horas dos delegados sindicais

O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

Cláusula 45.^a

Crédito de horas dos membros da direcção

1 — Para o exercício das suas funções, o membro de direcção de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2 — Em cada empresa, o número máximo de membros de direcção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado da seguinte forma:

a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4;

e) Em empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 6;

f) Em empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — 7;

g) Em empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados — 8;

h) Em empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados — 10;

i) Em empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 12.

3 — No caso de membro de direcção de federação, união ou confederação, a aplicação da fórmula referida no número anterior tem em conta o número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte dessa estrutura.

4 — Os membros de direcção que excedam o número máximo calculado nos termos dos números anteriores têm direito a faltas justificadas até ao limite de 33 por ano.

5 — A direcção da associação sindical deve comunicar ao empregador, até 15 de Janeiro de cada ano e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identidade dos membros a quem se aplica o disposto no n.º 2.

6 — A direcção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro membro da mesma, desde que não ultrapasse o montante global atribuído nos termos dos n.ºs 1 e 2, e informe o empregador da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — Quando as faltas justificadas se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, que preveja funções sindicais a tempo inteiro ou outras situações específicas, relativamente ao direito à retribuição de trabalhador.

Cláusula 46.^a

Não cumulação de crédito de horas

Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

Cláusula 47.^a

Faltas sindicais

1 — As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2 — Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

3 — As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia de ausência.

4 — A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 48.^a

Suspensão do contrato de trabalho

Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

CAPÍTULO VII

Da prestação de trabalho

Cláusula 49.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 8 horas por dia e de 40 horas por semana, em cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, salvo no regime de turnos.

2 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem exclusivamente serviço nos dias de descanso dos outros trabalhadores pode ir até doze horas e o semanal até vinte e quatro horas.

3 — O período de trabalho diário será interrompido por intervalo de uma a duas horas para descanso e refeição após

quatro a cinco horas de trabalho consecutivo no caso do n.º 1 e de cinco a seis horas no caso do n.º 2.

4 — Os horários de trabalho estão sujeitos a consulta dos trabalhadores e seus representantes legais na empresa e afixados com sete dias de antecedência e enviados à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 50.^a

Adaptabilidade de horário

1 — Durante 6 meses, seguidos ou interpolados, ao longo de um período de 12 meses, o período semanal de trabalho pode ser ampliado até ao limite de 50 horas por semana, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A redução do horário pode fazer-se por diminuição do período normal de trabalho diário, até ao limite de duas horas, em dias completos ou por dias de férias com pagamento do subsídio de alimentação.

3 — A redução horária prevista no número anterior obriga a entidade patronal, nos seis meses após a primeira utilização, a informar os trabalhadores abrangidos do prazo em que vai ocorrer a compensação respectiva, e que deverá ser concluída nos seis meses seguintes.

5 — No caso de os prazos previstos nos números anteriores não serem cumpridos, a compensação não se efectuará sem que daí resulte qualquer prejuízo para os trabalhadores.

6 — Na ampliação do horário não pode trabalhar-se em cada dia mais de dez horas.

7 — Quando o regime de adaptabilidade for iniciado com um acréscimo de horário, a entidade patronal é obrigada a definir, no período de seis meses, qual a data em que se realiza a compensação horária e se não fizer a compensação na data prevista pagará o tempo trabalhado a mais com o acréscimo de 75%.

8 — O período de referência de 12 ou 6 meses conta a partir da 1.ª utilização.

9 — São isentas do regime de adaptabilidade, a seu pedido escrito, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

10 — Os trabalhadores com filhos menores em infantários ou amas serão também dispensados do regime de adaptabilidade se a entidade patronal não suportar as despesas acrescidas resultantes da adaptabilidade e não puderem ser substituídos na recolha e guarda dos filhos.

11 — Quando a alteração do horário envolver acréscimo de despesas para o trabalhador, o empregador suportará o competente acréscimo.

12 — O regime de adaptabilidade de horários constante desta cláusula só pode ser aplicado após comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo, aos delegados sindicais e aos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de sete dias e ainda com a afixação no local do costume.

Cláusula 51.^a

Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os

trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7 — No regime de três turnos o intervalo de descanso é de meia hora, que conta como tempo de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Da retribuição do trabalho

Cláusula 52.^a

Retribuição mínima

1 — As retribuições mínimas são as constantes da tabela do anexo II e pagas no último dia útil do mês a que respeitam.

2 — Em caso de faltas durante o mês, o trabalhador não pode receber menos que as horas efectivamente trabalhadas.

Cláusula 53.^a

Trabalho domiciliário à tarefa e à peça

O trabalho domiciliário será remunerado com base na retribuição do oficial de 2.^a da respectiva profissão aferida pelo tempo médio de execução.

Cláusula 54.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de €2,10 por cada dia de trabalho completo.

2 — O subsídio de alimentação não é devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

3 — Estão dispensadas do pagamento do subsídio de alimentação as empresas que fornecem aos trabalhadores uma refeição completa.

Cláusula 55.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

3 — Não descontam no subsídio de Natal a licença de maternidade e de paternidade e a doença ou acidente por um período máximo de três meses.

Cláusula 56.^a

Retribuição das férias e subsídio de férias

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

2 — O trabalhador tem direito ainda a um subsídio de férias no montante de um mês de retribuição de base e das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias, podendo ser pago proporcionalmente quando as férias são gozadas intercaladamente.

4 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas por dias de férias se o trabalhador expressamente assim o preferir e sem prejuízo do subsídio de férias.

Cláusula 57.^a

Compensações e descontos

1 — Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

d) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador, e consentidas por este;

e) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Com excepção da alínea a), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4 — Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no n.º 3.

Cláusula 58.^a

Trabalho suplementar

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

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

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

3 — A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula ($Rm \times 12$): ($52 \times n$), considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que n significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado na empresa.

4 — É exigível o pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5 — O trabalho suplementar prestado em dias úteis, feriados e dias de descanso semanal complementar (sábado) dá direito a descansar um dia quando perfizer 32 horas e dá direito a descansar num dos três dias seguintes quando prestado em dia de descanso semanal (domingo).

6 — O trabalhador não é obrigado a prestar mais de 2 horas de trabalho suplementar por dia, de segunda-feira a sexta-feira, no máximo de 200 horas por ano, salvo caso de força maior.

7 — Estão isentos de prestar trabalho suplementar:

- a) Os menores;
- b) As mulheres grávidas, puérperas, lactantes e com filhos de idade inferior a 1 ano;
- c) O trabalhador-estudante.

Cláusula 59.^a

Trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

3 — O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno:

- a) Se a actividade for exercida exclusiva ou predominantemente durante o período nocturno;
- b) Quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

Descanso semanal — Férias — Feriados — Faltas

Cláusula 60.^a

Descanso semanal

O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado o dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 61.^a

Período de férias — Direito a férias

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

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

3 — A duração do período de férias é de 25 dias úteis no caso de o trabalhador não ter dado faltas nem injustificadas, nem justificadas, salvo as do n.º 5.

4 — Se não tiver dado faltas injustificadas e se tiver dado apenas faltas justificadas, o período de 22 dias úteis de férias será aumentado, nos seguintes termos:

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

5 — Para efeito de majoração do período de férias, não são consideradas faltas as seguintes:

- Licença de parto;
- Licença parental;
- Amamentação ou aleitação até 1 ano de idade;
- Consultas pré-natais;
- Casamento;
- Luto;

Actividade sindical até ao limite de 24 dias por ano no caso de se tratar de dirigentes sindicais e de 30 horas por ano no caso de legados sindicais, além do crédito de horas.

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

Cláusula 62.^a

Casos especiais de duração do período de férias

1 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2 — No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5 — As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6 — No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2.

Cláusula 63.^a

Ano do gozo das férias

1 — As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3 — Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 64.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3 — Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.

4 — Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

5 — 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.

6 — Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

7 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

8 — O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de

cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 65.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1 — O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2 — A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no n.º 5 da cláusula 64.^a

Cláusula 66.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1 — O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2 — Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 64.^a

3 — Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

4 — A prova da situação de doença do trabalhador, no período de férias, é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

5 — O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença.

Cláusula 67.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode

exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 68.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 69.^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 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios, apenas devem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

Cláusula 70.^a

Noção de falta

1 — Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2 — Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3 — Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 71.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.
2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 72.^a;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto, ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das cláusulas 44.^a a 47.^a;

h) As de candidato a cargos público, nos termos da correspondente lei eleitoral durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As dadas pelos dadores de sangue quando para tal solicitados;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal classificadas.

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

Cláusula 72.^a

Faltas — Por falecimento

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 73.^a

Comunicação de ausência

1 — A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 — A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

4 — A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação

referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 74.^a

Suspensão do contrato — 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 ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Cláusula 75.^a

Efeitos da falta justificada

1 — A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *l)* do n.º 2 da cláusula 71.^a, quando excedam 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea *d)* do n.º 2 da cláusula 71.^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.

Cláusula 76.^a

Efeitos da falta injustificada

1 — A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2 — A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior ao dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador com atraso injustificado superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação durante o período normal de trabalho, e se o atraso for

superior a trinta minutos, pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 77.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1 — A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador e desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal.

2 — O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

CAPÍTULO X

Da disciplina

Cláusula 78.^a

Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 80.^a, as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

b) Sanção pecuniária;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem indemnização ou compensação.

Cláusula 79.^a

Proporcionalidade

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

Cláusula 80.^a

Limites às sanções disciplinares

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

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

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

Cláusula 81.^a

Agravamento das sanções disciplinares

As sanções referidas na cláusula 78.^a podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

Cláusula 82.^a

Procedimento disciplinar e prescrição

1 — O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4 — O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5 — Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

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

7 — Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto na lei.

Cláusula 83.^a

Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

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

2 — O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

Cláusula 84.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 85.^a

Sanções abusivas

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 11.^a;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 86.^a

Consequências gerais da aplicação de sanção abusiva

1 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 104.^a

3 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

Cláusula 87.^a

Registo das sanções disciplinares

O empregador deve ter um registo das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.

CAPÍTULO XI

Da cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Por iniciativa do empregador com justa causa

Cláusula 88.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

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

a) Caducidade;

b) Revogação;

c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

d) Despedimento colectivo;

e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;

f) Despedimento por inadaptação;

g) Resolução pelo trabalhador;

h) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 89.^a

Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo;

b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

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

Cláusula 90.^a

Morte do empregador, extinção da pessoa colectiva ou encerramento da empresa

1 — A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

2 — A extinção da pessoa colectiva empregadora, quando se não verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3 — O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo, em tal caso, seguir-se o procedimento previsto para o despedimento colectivo, com as necessárias adaptações.

4 — O disposto no número anterior não se aplica às microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve, não obstante, ser informado com 15, 30, 60 ou 75 dias de antecedência, consoante tenha antiguidade inferior a 1 ano, igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos, igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos ou igual ou superior a 10 anos.

5 — Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito à compensação de um mês de remuneração de base por cada ano de serviço, pela qual responde o património da empresa.

Cláusula 91.^a

Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos

1 — Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.

2 — No caso previsto no número anterior, o contrato fica sujeito ao regime definido para o contrato a termo resolutivo, com as necessárias adaptações e as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável a contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma.

Cláusula 92.^a

Noção de justa causa de despedimento

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

2 — Constituem, 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 trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- l) Reduções anormais de produtividade.

3 — Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Cláusula 93.^a

Inquérito prévio

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 82.^a, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

Cláusula 94.^a

Nota de culpa

1 — No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 — Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

3 — A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 82.^a

Cláusula 95.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 96.^a

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 97.^a

Instrução

1 — Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

2 — Se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 — Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4 — O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar que não sejam trabalhadores da mesma empresa.

5 — Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 — Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

Cláusula 98.^a

Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 — Recebidos os pareceres referidos no n.º 5 da cláusula anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3 — Se o empregador optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores, ou o decurso do prazo para o efeito ou, caso não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, após a recepção da resposta à nota de culpa ou o decurso do prazo para este efeito.

4 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 da cláusula 92.^a, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

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

6 — A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respectiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o n.º 6 da cláusula anterior.

7 — A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 99.^a

Procedimento em caso de microempresa

1 — No procedimento de despedimento em microempresa, caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, são dispensadas as formalidades previstas no n.º 2 da cláusula 94.^a, no n.º 5 da cláusula 97.^a e nos n.ºs 1, 2, 3 e 6 da cláusula anterior, sendo aplicável o disposto nos números seguintes.

2 — Na ponderação e fundamentação da decisão, é aplicável o disposto no n.º 4 da cláusula anterior, com excepção da referência a pareceres de representantes dos trabalhadores.

3 — O empregador pode proferir a decisão dentro dos seguintes prazos:

a) Se o trabalhador não responder à nota de culpa, 30 dias a contar do termo do prazo para resposta à mesma;

b) Caso realize as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, 30 dias a contar da conclusão da última diligência;

c) Caso opte por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, decorridos 5 dias úteis após

a recepção da resposta à nota de culpa, e até 30 dias após esta data.

4 — Se o empregador não proferir a decisão até ao termo do prazo referido em qualquer das alíneas do número anterior, o direito de aplicar a sanção caduca.

5 — A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador.

Cláusula 100.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

- a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
- c) Se não for precedido do respectivo procedimento;
- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cláusula 101.^a

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 — O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 82.^a, ou se o respectivo procedimento for inválido.

2 — O procedimento é inválido se:

- a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;
- c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
- d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 4 da cláusula 98.^a ou do n.º 2 da cláusula 99.^a

Cláusula 102.^a

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) A reintegrá-lo no mesmo estabelecimento da empresa sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo no caso previsto nas cláusulas 104.^a e 105.^a

2 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar,

iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 93.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Cláusula 103.^a

Compensação em caso de despedimento ilícito

1 — Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

2 — Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:

- a) As importâncias que o trabalhador auferia com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;
- b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

Cláusula 104.^a

Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador

1 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida na cláusula 100.^a

2 — Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3 — A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

Cláusula 105.^a

Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador

1 — Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

2 — O disposto no número anterior não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.

3 — Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, nos termos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base.

SECÇÃO II

Cessação por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Com justa causa

Cláusula 106.^a**Regras gerais**

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

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

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.

3 — Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 da cláusula 92.^a, com as necessárias adaptações.

5 — Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

Cláusula 107.^a**Procedimento**

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

2 — Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do n.º 3 da cláusula anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

Cláusula 108.^a**Indemnização devida ao trabalhador**

1 — Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 da cláusula 106.^a, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do

comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base.

2 — No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.

3 — O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.

4 — No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.

Cláusula 109.^a**Revogação da resolução**

1 — O trabalhador pode revogar a resolução do contrato, caso a sua assinatura constante desta não seja objecto de reconhecimento notarial presencial, até ao 7.º dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2 — É aplicável à revogação o disposto na cláusula 113.^a, com a necessária adaptação.

3 — Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior a um mês de retribuição de base por cada ano de serviço.

Cláusula 110.^a**Impugnação da resolução**

1 — A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo empregador.

2 — A acção deve ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.

3 — Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 da cláusula 107.^a

4 — No caso de a resolução ter sido impugnada com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 da cláusula 107.^a, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, mas só pode utilizar esta faculdade uma vez.

SUBSECÇÃO II

Por denúncia

Cláusula 111.^a**Aviso prévio**

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

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Cláusula 112.^a**Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio**

O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos eventualmente causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Cláusula 113.^a**Revogação da denúncia**

1 — O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao 7.º dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 114.^a**Abandono do trabalho**

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

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — Apresunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 112.^a

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalhoCláusula 115.^a**Princípios gerais**

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 116.^a**Obrigações gerais do empregador**

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adohtar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

a) Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

b) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

c) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

d) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

4 — O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 117.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas no presente contrato de trabalho, bem como 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) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, 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;

f) 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 e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — 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 culposos das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 118.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de 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, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e 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 alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas; as medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

e) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

f) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

g) O material de protecção que seja necessário utilizar;

h) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;

i) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;

j) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

l) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

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

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos 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.

6 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 desta cláusula.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula.

9 — A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 119.^a

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 120.^a

Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2 — A composição das comissões de higiene e segurança pode variar, entre o mínimo, de 2 representantes e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

a) Empresas até 50 trabalhadores — 2 representantes;

b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores — 4 representantes;

c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores — 6 representantes;

d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores — 8 representantes;

e) Empresas com mais de 500 trabalhadores — 10 representantes.

3 — As comissões de higiene e segurança serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

Cláusula 121.^a

Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regu-

lamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 122.^a

Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — As comissões de higiene e segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da inspecção do trabalho.

4 — A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários da inspecção do trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 123.^a

Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegura-

rada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Cláusula 124.^a

Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e 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 deve 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 com menos de 61 trabalhadores — 1 representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — 2 representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — 3 representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — 4 representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — 5 representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — 6 representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — 7 representantes.

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

6 — A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o 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 125.^a

Complemento de acidente de trabalho

O empregador garante aos trabalhadores no regime de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho a retribuição líquida auferida à data do acidente, transferindo essa responsabilidade para a companhia de seguros na competente apólice de seguro de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Das disposições gerais transitórias

Cláusula 126.^a

1 — O presente contrato revoga e substitui o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2007, e 14, de 15 de Abril de 2008.

2 — A presente regulamentação passa a fazer parte dos contratos de trabalho, em substituição das cláusulas convencionais anteriores.

Cláusula 127.^a

Os trabalhadores titulares das categorias de fiel de armazém, de conferente e de acabador/verificador, anteriores ao do CCT do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, mantêm essa categoria profissional até à cessação do seu contrato de trabalho, considerando-se, para efeitos remuneratórios, integrados, respectivamente, nos graus III, IV e V da tabela salarial.

Cláusula 128.^a

Vigência

O presente contrato produz efeitos a 1 de Fevereiro de 2010, no que respeita à tabela salarial e subsídio de alimentação.

Cláusula 129.^a

Âmbito subjectivo

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17 000, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam 1200 no seu todo e que os trabalhadores sejam 30 000.

Cláusula 130.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes no máximo de três elementos por cada uma das partes e por elas nomeados.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do contrato e, bem assim, proceder aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais.

3 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade.

4 — As deliberações são vinculativas depois da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e constituem parte integrante do contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais

Pessoal da produção

Engenheiro — M/F. — É o profissional que desempenha funções técnicas de acordo com a área de formação espe-

cífica que possui (mecânica, electromecânica; electrónica; química; qualidade, ambiente, higiene e segurança) e pode abranger todos ou vários sectores da empresa, de acordo com a organização interna e funções contratadas.

Estilista — M/F. — É o profissional habilitado com curso superior da especialidade que, interpretando a moda, concebe modelos e linhas de calçado a desenvolver pela empresa.

Técnico — M/F. — É o profissional detentor de conhecimentos específicos que concebe, planifica e controla a actividade industrial da empresa ou unidade de produção.

Modelador — M/F (1.^a, 2.^a, 3.^a). — É o profissional que cria, reproduz e industrializa os modelos a produzir.

Encarregado — M/F. — É o profissional que tem a seu cargo a direcção, orientação e fiscalização de uma ou mais secções fabris.

Encarregado de armazém — M/F. — É o trabalhador que supervisiona os operadores de armazém, é responsável pela coordenação e fiscalização dos armazéns, assumindo a responsabilidade pelas pessoas e pelas mercadorias existentes, controlando as entradas e saídas de mercadorias e dirige todas as actividades inerentes ao bom funcionamento global do armazém.

Chefe de linha — M/F. — É o operador que supervisiona os trabalhos numa linha de produção (acabamento, corte, costura, injeção, montagem), de acordo com os objectivos e directrizes superiormente estabelecidos.

Agente de programação — M/F (1.^a, 2.^a, 3.^a). — É o profissional que trabalha na programação fabril, no estudo e análise dos tempos e métodos e no registo de produção.

Controlador de qualidade — M/F (1.^a, 2.^a, 3.^a). — É o profissional que regista e controla produções individuais.

Operador de corte — M/F (*calçado*) (1.^a, 2.^a, 3.^a). — É o profissional que corta os materiais para o fabrico.

Operador de costura — M/F (*calçado*) (1.^a, 2.^a, 3.^a). — É o profissional que prepara para coser e ou cose as diversas partes do corte.

Operador de montagem — M/F (*calçado*) (1.^a, 2.^a, 3.^a). — É o profissional que, após a costura, procede à junção, mecânica ou manualmente, da gáspea ou corte à palmilha, carda, cola a sola ao corte, ponteia e freza.

Nota. — Cardar é a operação de lixar o corte para a correcta fixação da sola; colar a sola é a operação de junção da sola ao corte após a reactivação da cola; pontear é a operação de coser a sola à palmilha depois da colagem; frezar é a operação de desbastar lateralmente a sola por freza.

Operador auxiliar de montagem — M/F (*calçado*) (1.^a, 2.^a, 3.^a). — É o profissional que realiza as restantes operações relativas à montagem do calçado.

Operador de acabamento — M/F (*calçado*) (1.^a, 2.^a, 3.^a). — É o profissional que procede às operações de limpeza, pintura, acabamento e embalagem do produto acabado.

Operador de corte — M/F de *marroquinaria em pele* (*artigos de pele — luvas e outros artigos — e marroquinaria*) (1.^a, 2.^a, 3.^a). — É o profissional que tem como função nuclear seleccionar e cortar as peles para o fabrico de marroquinaria e artigos de pele, acessoriamente, faceia

e placa as peles e executa outras funções relacionadas com o corte.

Operador de corte — M/F de marroquinaria em sintético (artigos de pele — luvas e outros artigos — e marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que corta os sintéticos e os restantes materiais para o fabrico de marroquinaria.

Operador de fabrico — M/F de marroquinaria (artigos de pele — luvas e outros artigos — e marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que executa as funções de marroquinaria, desde o faceamento da pele, à montagem, ao acabamento e ao corte de materiais complementares.

Operador de correaria — M/F (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o profissional que faz correias, arreios, bolas e artigos similares cortando e cosendo à mão ou à máquina e procedendo às demais operações necessárias utilizando ferramentas adequadas.

Operador de máquinas — M/F (componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o trabalhador que trabalha com máquinas de cortar e toronar, de lixar, de polir, de fresar, de fazer a caixa de sola boleada, de meter viras e de picar, de pintar e perfilar viras, de reduzir a vira na parte do salto, de prensar o salto aglomerado, de concavar o salto de madeira, de moldar e facear contrafortes, de articular formas e operações conjuntas, de fazer calcanheiras e bicos das formas de fazer chapas para as formas de chapear, de injeção e trefilar e trabalha com tornos e pantógrafos.

Operador manual — M/F (componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o trabalhador que forra e apara saltos, prega chapas nas formas, risca a madeira para as serras, referencia e emenda formas.

Preparador de componentes — M/F (componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o trabalhador que aplica a cola nas faces e reforços das palmilhas, na base inferior nos saltos e na capa, na vira, nas solas e nos rastos das socas, junta a palmilha ao reforço, faceia ou bisuta a palmilha, faz a junção das palmilhas ao reforço e das solas e dos saltos através da prensagem, cose e mede viras e mete rivetes, intercala papel nos contrafortes, tira a rebarba do lixamento e pinta solas.

Operador de armazém — M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que recolhe, confere e arruma mercadorias destinadas à produção, reúne os materiais para o fabrico e procede à embalagem e carregamento dos produtos acabados.

Operador de limpeza — M/F. — É o profissional que procede à limpeza das instalações, classifica e separa os lixos pela sua natureza e destino.

Praticante — M/F. — É o trabalhador que é admitido sem experiência na profissão e passará por todas as fases de aprendizagem para o exercício de uma profissão.

Pessoal administrativo

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

política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

Contabilista/técnico oficial de contas — M/F. — É o profissional 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 de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa colaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Técnico de secretariado — M/F (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o profissional que executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.

Tesoureiro — M/F. — É o profissional que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que

lhes estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

Planeador de informática — M/F. — É o profissional que prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo: analisa e desenvolve os suportes de informática necessários à execução dos trabalhos; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a sua natureza; determina as associações de programas mais convenientes, quando utilize a multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Chefe de vendas — M/F. — É o profissional que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspector de vendas — M/F. — É o profissional que inspecciona o serviço dos vendedores, visita os clientes e informa-se das necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, pela auscultação da praça e programas cumpridos.

Técnico de vendas — M/F. — É o profissional que solicita e angaria encomendas e promove e vende mercadorias ou serviços no exterior e fora da empresa. Transmite as encomendas ao escritório de que depende ou a que está adstrito e elabora e envia relatórios sobre as visitas, promoções e transacções comerciais que efectuou.

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

Assistente administrativo — M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; procede ao tratamento adequado da correspondência, documentação, valores, a seu cargo, elabora relatórios, responde a inquéritos, prepara e ordena notas de compra e venda; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; efectua registos contabilísticos relativamente a receitas e despesas com a venda de produtos; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir das folhas de registo das horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros

e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes efectua contactos com entidades oficiais; na execução utiliza os meios tecnológicos ao seu dispor.

Telefonista-recepcionista — M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que opera uma central telefónica, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso; recebe e efectua os pedidos de chamadas; responde a pedidos de informações telefónicas, presta informações, assegura o serviço de telecomunicações; recebe, distribui e regista mensagens e correio; de acordo com os objectivos e directrizes superiormente estabelecidos.

Contínuo/porteiro/guarda — M/F. — É o trabalhador que atende, anuncia, acompanha e informa os visitantes; indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; estampilha, entrega e recolhe correspondência nos serviços postais; distribui a correspondência pelos serviços a que se destina; executa o serviço de reprodução e endereçamento de documentos; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos e ainda assegura a defesa e conservação das instalações.

Pessoal de apoio

Canalizador — M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que monta, conserva, corta e repara tubos, acessórios e aparelhos de distribuição de água, interpreta desenhos ou outras especificações técnicas; corta e enforma tubos; marca e faz furos ou roços nas paredes para a passagem de canalizações; testa a estanquicidade; monta válvulas, esquentadores, filtros, torneira, termoacumuladores e louças sanitárias; corrige deficiências de fabrico; repara elementos de tubagem danificados; monta e repara depósitos, revestimentos, tubagens, pavimentos e outras instalações e equipamentos.

Carpinteiro — M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que corta, monta e liga, por vários processos, repara e conserva diferentes estruturas e outras obras de madeira e outros materiais.

Operador de moldes e formas — M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que executa todas as tarefas necessárias à conservação, adaptação e manutenção de moldes e formas; procede à limpeza e conservação das máquinas e ferramentas utilizadas, efectuando, nomeadamente, lubrificações de rotina e substituições de consumíveis; executa adaptações em moldes já existentes.

Serralheiro mecânico — M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que fabrica e repara ferramentas, fechaduras, moldes e outras peças de motores ou máquinas, utilizando as ferramentas adequadas para trabalhar com precisão.

Torneiro mecânico — M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que opera e regula um torno destinado a cortar metal; lê e interpreta os desenhos, peças, modelos e outras especificações técnicas da peça a fabricar; escolhe as ferramentas de corte; fixa o material e as ferramentas no torno; regula as guias e os batentes ou nónios; fixa a velocidade de rotação do material avanços e profundidades de corte; verifica a qualidade do trabalho ao longo do processo, procede às afinações necessárias; limpa e lubrifica os equipamentos utilizados.

Técnico de manutenção electricista — M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que instala, repara e efectua a

manutenção de elementos e circuitos de equipamentos industriais.

Técnico de manutenção mecânico — M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que ajusta, instala, conserva, repara, regula e efectua a manutenção das máquinas utilizadas na produção e de apoio à produção.

Motorista de ligeiros/pesado — M/F. — É o profissional devidamente habilitado que conduz automóveis, veículos automóveis ligeiros e ou pesados para o transporte de passageiros e mercadorias, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito; providencia pelo bom estado de funcionamento da viatura, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação.

ANEXO II
Remunerações
Directos

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
I	Engenheiro + três anos após estágio	920
II	Estilista Técnico de calçado Engenheiro até três anos após estágio	700
III	Modelador de 1.ª	620
IV	Encarregado Encarregado de armazém Modelador de 2.ª	570
V	Modelador de 3.ª Chefe de linha Operador de corte (calçado) de 1.ª Operador de montagem de 1.ª Operador de corte de marroquinaria de pele de 1.ª Operador de correaria de 1.ª Operador de máquinas de componentes de 1.ª Operador manual de componentes de 1.ª Agente de programação de 1.ª Controlador de qualidade de 1.ª	530
VI	Operador de corte (calçado) de 2.ª Operador de montagem de 2.ª Operador de corte de marroquinaria de pele de 2.ª Operador de correaria de 2.ª Operador de máquinas de componentes de 2.ª Operador manual de componentes de 2.ª Agente de programação de 2.ª Controlador de qualidade de 2.ª Operador de armazém de 1.ª	520
VII	Operador de costura de 1.ª Operador de acabamento de 1.ª Operador auxiliar de montagem de 1.ª Operador de fabrico de marroquinaria de 1.ª Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1.ª Preparador componentes de 1.ª	495
VIII	Operador de costura de 2.ª Operador de acabamento de 2.ª Operador auxiliar de montagem de 2.ª Operador de fabrico de marroquinaria de 2.ª Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 2.ª Operador de armazém de 2.ª	

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
VIII	Preparador componentes de 2.ª Operador de correaria de 3.ª Operador de corte (calçado) de 3.ª Operador de montagem de 3.ª Operador de corte de marroquinaria de pele de 3.ª Operador de máquinas de componentes de 3.ª Operador manual de componentes de 3.ª Agente de programação de 3.ª Controlador de qualidade de 3.ª	485
IX	Operador de costura de 3.ª Operador de acabamento de 3.ª Operador auxiliar de montagem de 3.ª Operador de fabrico de marroquinaria de 3.ª Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 3.ª Operador de armazém de 3.ª Preparador componentes de 3.ª Operador de limpeza	480
X	Praticante do 2.º ano ou maior de 25 anos	475
XI	Praticante	380

Administrativos

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
I	Director de serviços	863
II	Chefe de serviços	800
III	Chefe de secção Contabilista Técnico de contas Tesoureiro Chefe de vendas	742
IV	Inspector de vendas Planeador de informática	700
V	Assistente administrativo de 1.ª Caixa Técnico de secretariado de 1.ª Técnico de vendas	656
VI	Assistente administrativo de 2.ª Técnico de secretariado de 2.ª	567
VII	Telefonista/recepcionista de 1.ª	495
VIII	Assistente administrativo de 3.ª Técnico de secretariado de 3.ª Telefonista/recepcionista de 2.ª	485
IX	Telefonista/recepcionista de 3.ª Contínuo/porteiro/guarda	480
X	Praticante	380

Pessoal de apoio

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
I	Encarregado	608
II	Técnico de manutenção electricista de 1.ª Técnico de manutenção mecânica de 1.ª Operador de moldes e formas de 1.ª	

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
II	Canalizador de 1. ^a	557
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
	Torneiro mecânico de 1. ^a	
	Carpinteiro de 1. ^a	
III	Técnico de manutenção electricista de 2. ^a	520
	Técnico de manutenção mecânica de 2. ^a	
	Operador de moldes e formas de 2. ^a	
	Canalizador de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	
	Carpinteiro de 2. ^a	
Motorista de ligeiros/pesados		
IV	Técnico de manutenção electricista de 3. ^a	517
	Técnico de manutenção mecânica de 3. ^a	
	Canalizador de 3. ^a	
	Operador de moldes e formas de 3. ^a	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	
	Torneiro mecânico de 3. ^a	
Carpinteiro de 3. ^a		
V	Praticante	380

Porto, 15 de Março de 2010.

Pela APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

Américo Santos, mandatário.
Domingos Ferreira, mandatário.
Anacleto Costa, mandatário.
Joaquim Carvalho, mandatário.
Jorge Fernandes, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

Henrique Meira dos Santos, mandatário.
Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
 SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
 Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro; Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
 Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;

SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis; Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;
 Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
 Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 14 de Abril de 2010, a fl. 72 do livro n.º 11, com o n.º 46/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área geográfica e âmbito de aplicação

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Calçado, Componentes, artigos de Pele e Seus Sucedâneos, que se dedicam ao fabrico do calçado, malas, componentes para calçado e luvas, e, por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais subscritoras que prestam serviço nas empresas associadas.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, caso não haja denúncia.

2 — A tabela salarial e demais clausulado de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão revistos anualmente.

3 — A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negocial.

4 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de dois meses relativamente ao termo dos prazos de vigência referidos nos n.ºs 1 e 2.

5 — A resposta à proposta será enviada por escrito até um mês após a data de recepção da proposta.

6 — Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

7 — A sobrevivência e caducidade são reguladas pelo Código do Trabalho.

8 — A todo o tempo, as partes podem acordar em submeter a arbitragem (voluntária) as questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão do CCT.

CAPÍTULO II

Da carreira profissional

Cláusula 3.^a

Profissões e categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados, de harmonia com as funções que normalmente exercem, numa das categorias do anexo I, que correspondem às diferentes profissões.

2 — Não podem ser adoptadas classificações diferentes das constantes do anexo I.

Cláusula 4.^a

Habilitações literárias

1 — As habilitações literárias mínimas para ingresso na profissão serão as constantes da lei.

2 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, excepto para cobradores, porteiros e guardas, que é de 18 anos.

3 — A admissão dos trabalhadores hoteleiros está sujeita à posse de carteira profissional e boletim de sanidade.

Cláusula 5.^a

Aprendizagem

1 — Todas as profissões têm uma aprendizagem de um ano.

2 — A aprendizagem anterior só pode ser comprovada por documento idóneo, nomeadamente cartão sindical e certificado de trabalho.

Cláusula 6.^a

Acesso

1 — Os praticantes ascendem automaticamente à categoria de profissional de 3.^a ao fim de um ano de aprendizagem.

2 — Os praticantes habilitados com um curso de formação profissional num centro de emprego e formação profissional ascendem à categoria de profissional de 3.^a ao fim de seis meses de aprendizagem na empresa.

3 — O acesso às categorias de 2.^a e de 1.^a obedece ao regime da cláusula seguinte.

Cláusula 7.^a

Dotações mínimas

1 — As profissões são escaladas em 1.^a, 2.^a e 3.^a classes, de acordo com o grau de complexidade e de penosidade das tarefas executadas e a aptidão do trabalhador.

2 — As classes apresentam-se na percentagem mínima de 33% por cada secção de produção, considerando-se preenchida a respectiva densidade na proporção em que se encontra por excesso nas classes superiores.

3 — Em cada secção haverá sempre, no mínimo, um oficial de 1.^a

4 — Havendo vaga numa classe, será preenchida pelo profissional da mesma categoria mais antigo.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 8.^a

Deveres do empregador

1 — O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, incluindo os instrumentos de trabalho;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

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

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

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

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

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

2 — Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 — O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da actividade da empresa, a denominação, sector de actividade ou objecto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, identificação e domicílio dos respectivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5 — A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, 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 da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a 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.

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 10.^a

Garantias dos trabalhadores

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 neste contrato;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato, ou quando haja acordo;

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, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 11.^a

Mudança de categoria

A mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo escrito, carecendo, porém, de autorização do serviço competente do ministério responsável pela área laboral se determinar diminuição da retribuição.

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, mencionando se for caso disso o acordo a que se refere o número anterior, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

4 — O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

5 — Salvo acordo em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

Cláusula 13.^a

Transferência de local de trabalho

1 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3 — A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5 — No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação de um mês de retribuição de base por cada ano de antiguidade.

6 — O trabalhador que seja representante sindical não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo se a alteração resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 14.^a

Procedimento em caso de transferência do local de trabalho

1 — O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2 — A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o n.º 2 do artigo anterior.

Cláusula 15.^a

Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento

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

2 — O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto na cláusula 13.^a, mantendo-o ao seu serviço, excepto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

5 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

Cláusula 16.^a

Período experimental

1 — No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental 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 que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

2 — No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3 — No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4 — O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma actividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

5 — A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

6 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 17.^a

Denúncia do contrato durante o período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.

4 — O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.ºs 2 e 3, determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 18.^a

Relatório sobre a actividade social da empresa

1 — Entre 16 de Março e 15 de Abril do ano seguinte àquele a que respeita, o empregador elaborará e entregará o relatório único sobre a actividade social da empresa no modelo regulamentar.

2 — Antes de entregar o relatório único, deve promover o visto da relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior.

CAPÍTULO IV

Dos menores

Cláusula 19.^a

Admissão de menor ao trabalho

1 — Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

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

3 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4 — Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.

5 — O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada ao abrigo do n.º 3, nos oito dias subsequentes.

Cláusula 20.^a

Admissão de menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua qualificação profissional, ou o menor com pelo menos 16 anos idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas, nomeadamente em centros de novas oportunidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3 — Na situação a que se refere o n.º 1, o menor beneficia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa de trabalho para frequência de aulas duração em dobro da prevista no n.º 3 do artigo 90.º

4 — O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada nos termos dos n.ºs 1 e 2, nos oito dias subsequentes.

5 — Em caso de admissão de menor com idade inferior a 16 anos e sem escolaridade obrigatória, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou

benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos.

Cláusula 21.^a

Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3 — O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

4 — Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no n.º 2, sendo o acto eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.

5 — No caso previsto nos n.ºs 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

Cláusula 22.^a

Denúncia de contrato por menor

1 — O menor na situação referida na cláusula 20.^a que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo directo com a formação que este tenha suportado.

2 — O disposto no número anterior é igualmente aplicável caso o menor denuncie o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

3 — O disposto nesta cláusula não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

Cláusula 23.^a

Garantias de protecção da saúde e educação

1 — Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o trabalhador menor a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a sua capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou até 15 dias depois da admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame médico anual, para prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

2 — A prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores é proibida ou condicionada por legislação especial.

Cláusula 24.^a

Direitos especiais do menor

1 — São, em especial, assegurados ao menor os seguintes direitos:

a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmam grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for susceptível de causar prejuízo grave ao empregador, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos neste contrato ao trabalhador-estudante;

b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente ao menor na situação a que se refere a alínea a) do n.º 1 da cláusula 20.^a, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somada à duração escolar ou de formação, perfaça 40 horas semanais.

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação da perda de retribuição, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir em legislação especial.

Cláusula 25.^a

Limites máximos do período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a 8 horas em cada dia e a 40 horas em cada semana.

2 — No caso de trabalhos leves efectuados por menores com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a 7 horas em cada dia e 35 horas em cada semana.

Cláusula 26.^a

Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade

O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

Cláusula 28.^a

Trabalho de menor no período nocturno

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

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

3 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno:

a) Em actividade prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, excepto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas;

b) Que se justifique por motivos objectivos, em actividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

4 — No caso do número anterior, a prestação de trabalho nocturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para protecção da sua segurança ou saúde.

Cláusula 29.^a

Intervalo de descanso

O período de trabalho diário do menor deve ser interrompido por um intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma que não preste mais de quatro horas de trabalho consecutivo, se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos, se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

CAPÍTULO V

Do trabalhador-estudante

Cláusula 30.^a

Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante

O trabalhador-estudante não está sujeito:

a) A frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, nem a regime de prescrição ou que implique mudança de estabelecimento de ensino;

b) A qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;

c) A limitação do número de exames a realizar em época de recurso.

Cláusula 31.^a

Dispensa para aulas e provas

1 — O trabalhador-estudante, em tempo completo, beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir, o respectivo horário escolar.

2 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no n.º 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fracccionadamente.

3 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4 — No caso de testes para avaliação final o trabalhador pode faltar no dia do teste e na véspera se for dia útil.

5 — As dispensas referidas nesta cláusula não envolvem perda de remuneração.

Cláusula 32.^a

Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1 — O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho.

3 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) 3 horas semanais para período igual ou superior a 20 e inferior a 30 horas;

b) 4 horas semanais para período igual ou superior a 30 e inferior a 34 horas;

c) 5 horas semanais para período igual ou superior a 34 e inferior a 38 horas;

d) 6 horas semanais para período igual ou superior a 38 horas.

4 — O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto, tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5 — Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6 — O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem em regime de adaptabilidade, quando o mesmo coincide com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7 — Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho.

8 — O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

Cláusula 33.^a

Faltas para prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;

c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;

d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

4 — Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 34.^a

Férias e licenças de trabalhador-estudante

1 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2 — O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

Cláusula 35.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

Cláusula 36.^a

Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

1 — O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.

2 — O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

3 — Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

4 — Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

5 — O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste Código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

CAPÍTULO VI

Da actividade sindical

Cláusula 37.^a

Acção sindical na empresa

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

Cláusula 38.^a

Reunião de trabalhadores no local de trabalho

1 — Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical ou pelos delegados sindicais:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Os promotores da reunião devem comunicar ao empregador, com antecedência mínima de 48 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local e apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial, no caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho.

3 — Os membros de direcção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

4 — O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho ou o acesso de membro de direcção de associação sindical a instalações de empresa onde decorra reunião de trabalhadores comete uma contra-ordenação.

Cláusula 39.^a

Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1 — O delegado sindical é eleito e destituído nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, por voto directo e secreto.

2 — O mandato do delegado sindical não pode ter duração superior a quatro anos.

3 — Podem constituir-se comissões sindicais na empresa ou estabelecimento e comissões intersindicais na empresa.

4 — A direcção do sindicato comunica por escrito ao empregador a identidade de cada delegado sindical, bem como dos que fazem parte de comissão sindical ou intersindical, e promove a afixação da comunicação nos locais reservados a informação sindical.

5 — O disposto no número anterior é aplicável em caso de destituição ou cessação de funções de delegado sindical.

Cláusula 40.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste contrato é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + [(n - 500) : 200]$, representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

Cláusula 41.^a

Direito a instalações

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

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

Cláusula 42.^a

Afixação e distribuição de informação sindical

O delegado sindical tem o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado

pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, do funcionamento normal da empresa.

Cláusula 43.^a

Direito a informação e consulta

Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, nomeadamente sobre a evolução da actividade, a situação económica, o emprego e reorganização, da empresa.

Cláusula 44.^a

Crédito de horas dos delegados sindicais

O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

Cláusula 45.^a

Crédito de horas dos membros da direcção

1 — Para o exercício das suas funções, o membro de direcção de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2 — Em cada empresa, o número máximo de membros de direcção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado da seguinte forma:

- a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4;
- e) Em empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 6;
- f) Em empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — 7;
- g) Em empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados — 8;
- h) Em empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados — 10;
- i) Em empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 12.

3 — No caso de membro de direcção de federação, união ou confederação, a aplicação da fórmula referida no número anterior tem em conta o número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte dessa estrutura.

4 — Os membros de direcção que excedam o número máximo calculado nos termos dos números anteriores têm direito a faltas justificadas até ao limite de 33 por ano.

5 — A direcção da associação sindical deve comunicar ao empregador, até 15 de Janeiro de cada ano e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identidade dos membros a quem se aplica o disposto no n.º 2.

6 — A direcção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro membro da mesma, desde que não ultrapasse o montante global atribuído nos termos dos n.ºs 1 e 2, e informe o empregador da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — Quando as faltas justificadas se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, que preveja funções sindicais a tempo inteiro ou outras situações específicas, relativamente ao direito à retribuição de trabalhador.

Cláusula 46.^a

Não cumulação de crédito de horas

Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

Cláusula 47.^a

Faltas sindicais

1 — As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2 — Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

3 — As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia de ausência.

4 — A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 48.^a

Suspensão do contrato de trabalho

Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

CAPÍTULO VII

Da prestação de trabalho

Cláusula 49.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 8 horas por dia e de 40 horas por semana, em cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, salvo no regime de turnos.

2 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem exclusivamente serviço nos dias de descanso dos outros trabalhadores pode ir até doze horas e o semanal até vinte e quatro horas.

3 — O período de trabalho diário será interrompido por intervalo de uma a duas horas para descanso e refeição após quatro a cinco horas de trabalho consecutivo no caso do n.º 1 e de cinco a seis horas no caso do n.º 2.

4 — Os horários de trabalho estão sujeitos a consulta dos trabalhadores e seus representantes legais na empresa e afixados com sete dias de antecedência e enviados à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 50.^a

Adaptabilidade de horário

1 — Durante 6 meses, seguidos ou interpolados, ao longo de um período de 12 meses, o período semanal de trabalho pode ser ampliado até ao limite de 50 horas por semana, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A redução do horário pode fazer-se por diminuição do período normal de trabalho diário, até ao limite de duas horas, em dias completos ou por dias de férias com pagamento do subsídio de alimentação.

3 — A redução horária prevista no número anterior obriga a entidade patronal, nos seis meses após a primeira utilização, a informar os trabalhadores abrangidos do prazo em que vai ocorrer a compensação respectiva, e que deverá ser concluída nos seis meses seguintes.

4 — No caso de os prazos previstos nos números anteriores não serem cumpridos, a compensação não se efectuará sem que daí resulte qualquer prejuízo para os trabalhadores.

5 — Na ampliação do horário não pode trabalhar-se em cada dia mais de dez horas.

6 — Quando o regime de adaptabilidade for iniciado com um acréscimo de horário, a entidade patronal é obrigada a definir, no período de seis meses, qual a data em que se realiza a compensação horária e se não fizer a compensação na data prevista pagará o tempo trabalhado a mais com o acréscimo de 75 %.

7 — O período de referência de 12 ou 6 meses conta a partir da 1.^a utilização.

8 — São isentas do regime de adaptabilidade, a seu pedido escrito, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

9 — Os trabalhadores com filhos menores em infantários ou amas serão também dispensados do regime de adaptabilidade se a entidade patronal não suportar as despesas acrescidas resultantes da adaptabilidade e não puderem ser substituídos na recolha e guarda dos filhos.

10 — Quando a alteração do horário envolver acréscimo de despesas para o trabalhador, o empregador suportará o competente acréscimo.

11 — O regime de adaptabilidade de horários constante desta cláusula só pode ser aplicado após comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo, aos delegados sindicais e aos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de sete dias e ainda com a afixação no local do costume.

Cláusula 51.^a

Trabalho por turnos

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

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7 — No regime de três turnos o intervalo de descanso é de meia hora, que conta como tempo de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Da retribuição do trabalho

Cláusula 52.^a

Retribuição mínima

1 — As retribuições mínimas são as constantes da tabela do anexo II e pagas no último dia útil do mês a que respeitam.

2 — Em caso de faltas durante o mês, o trabalhador não pode receber menos que as horas efectivamente trabalhadas.

Cláusula 53.^a

Trabalho domiciliário à tarefa e à peça

O trabalho domiciliário será remunerado com base na retribuição do oficial de 2.^a da respectiva profissão aferida pelo tempo médio de execução.

Cláusula 54.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de €2,10 por cada dia de trabalho completo.

2 — O subsídio de alimentação não é devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

3 — Estão dispensadas do pagamento do subsídio de alimentação as empresas que fornecem aos trabalhadores uma refeição completa.

Cláusula 55.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

3 — Não descontam no subsídio de Natal a licença de maternidade e de paternidade e a doença ou acidente por um período máximo de três meses.

Cláusula 56.^a

Retribuição das férias e subsídio de férias

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

2 — O trabalhador tem direito ainda a um subsídio de férias no montante de um mês de retribuição de base e das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias, podendo ser pago proporcionalmente quando as férias são gozadas intercaladamente.

4 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas por dias de férias se o trabalhador expressamente assim o preferir e sem prejuízo do subsídio de férias.

Cláusula 57.^a

Compensações e descontos

1 — Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

d) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de

combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador, e consentidas por este;

e) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Com excepção da alínea a), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4 — Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no n.º 3.

Cláusula 58.^a

Trabalho suplementar

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

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

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

3 — A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula ($Rm \times 12$): ($52 \times n$), considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que n significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado na empresa.

4 — É exigível o pagamento do trabalho cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5 — O trabalho suplementar prestado em dias úteis, feriados e dias de descanso semanal complementar (sábado) dá direito a descansar um dia quando perfizer 32 horas e dá direito a descansar num dos três dias seguintes quando prestado em dia de descanso semanal (domingo).

6 — O trabalhador não é obrigado a prestar mais de 2 horas de trabalho suplementar por dia, de segunda-feira a sexta-feira, no máximo de 200 horas por ano, salvo caso de força maior.

7 — Estão isentos de prestar trabalho suplementar:

- a) Os menores;
- b) As mulheres grávidas, puérperas, lactantes e com filhos de idade inferior a 1 ano;
- c) O trabalhador-estudante.

Cláusula 59.^a

Trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

3 — O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno:

a) Se a actividade for exercida exclusiva ou predominantemente durante o período nocturno;

b) Quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

Descanso semanal — Férias — Feriados — Faltas

Cláusula 60.^a

Descanso semanal

O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado o dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 61.^a

Período de férias — Direito a férias

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

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

3 — A duração do período de férias é de 25 dias úteis no caso de o trabalhador não ter dado faltas nem injustificadas, nem justificadas, salvo as do n.º 5.

4 — Se não tiver dado faltas injustificadas e se tiver dado apenas faltas justificadas, o período de 22 dias úteis de férias será aumentado, nos seguintes termos:

a) Em três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Em dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Em um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

5 — Para efeito de majoração do período de férias, não são consideradas faltas as seguintes:

Licença de parto;

Licença parental;

Amamentação ou aleitação até 1 ano de idade;

Consultas pré-natais;

Casamento;

Luto;

Actividade sindical até ao limite de 24 dias por ano no caso de se tratar de dirigentes sindicais e de 30 horas por ano no caso de legados sindicais, além do crédito de horas.

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

Cláusula 62.^a

Casos especiais de duração do período de férias

1 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2 — No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5 — As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6 — No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2.

Cláusula 63.^a

Ano do gozo das férias

1 — As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3 — Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 64.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3 — Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.

4 — Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

5 — 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.

6 — Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

7 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

8 — O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 65.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1 — O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2 — A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no n.º 5 da cláusula 64.^a

Cláusula 66.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1 — O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2 — Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 64.^a

3 — Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

4 — A prova da situação de doença do trabalhador, no período de férias, é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

5 — O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença.

Cláusula 67.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 68.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 69.^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 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios, apenas devem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

Cláusula 70.^a

Noção de falta

1 — Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2 — Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3 — Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 71.^a**Tipos de falta**

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 72.^a;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto, ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das cláusulas 44.^a a 47.^a;

h) As de candidato a cargos público, nos termos da correspondente lei eleitoral durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As dadas pelos dadores de sangue quando para tal solicitados;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal classificadas.

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

Cláusula 72.^a**Faltas — Por falecimento**

1 — Nos termos da alínea *b)* do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 73.^a**Comunicação de ausência**

1 — A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser

imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 — A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

4 — A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 74.^a**Suspensão do contrato — 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 ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Cláusula 75.^a**Efeitos da falta justificada**

1 — A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *l)* do n.º 2 da cláusula 71.^a, quando excedam 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea *d)* do n.º 2 da cláusula 71.^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.

Cláusula 76.^a**Efeitos da falta injustificada**

1 — A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2 — A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior ao dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador com atraso injustificado superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação durante o período normal de trabalho, e se o atraso for superior a trinta minutos, pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 77.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1 — A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador e desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal.

2 — O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

CAPÍTULO X

Da disciplina

Cláusula 78.^a

Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 80.^a, as seguintes sanções disciplinares:

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

Cláusula 79.^a

Proporcionalidade

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

Cláusula 80.^a

Limites às sanções disciplinares

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

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

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

Cláusula 81.^a

Agravamento das sanções disciplinares

As sanções referidas na cláusula 78.^a podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

Cláusula 82.^a

Procedimento disciplinar e prescrição

1 — O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4 — O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5 — Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

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

7 — Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto na lei.

Cláusula 83.^a

Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

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

2 — O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

Cláusula 84.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 85.^a

Sanções abusivas

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 11.^a;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior.

Cláusula 86.^a

Consequências gerais da aplicação de sanção abusiva

1 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 104.^a

3 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

Cláusula 87.^a

Registo das sanções disciplinares

O empregador deve ter um registo das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.

CAPÍTULO XI

Da cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Por iniciativa do empregador com justa causa

Cláusula 88.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

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

- a)* Caducidade;
- b)* Revogação;
- c)* Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d)* Despedimento colectivo;
- e)* Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f)* Despedimento por inadaptação;
- g)* Resolução pelo trabalhador;
- h)* Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 89.^a

Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a)* Verificando-se o seu termo;

b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

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

Cláusula 90.^a

Morte do empregador, extinção da pessoa colectiva ou encerramento da empresa

1 — A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

2 — A extinção da pessoa colectiva empregadora, quando se não verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3 — O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo, em tal caso, seguir-se o procedimento previsto para o despedimento colectivo, com as necessárias adaptações.

4 — O disposto no número anterior não se aplica às microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve, não obstante, ser informado com 15, 30, 60 ou 75 dias de antecedência, consoante tenha antiguidade inferior a 1 ano, igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos, igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos ou igual ou superior a 10 anos.

5 — Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito à compensação de um mês de remuneração de base por cada ano de serviço, pela qual responde o património da empresa.

Cláusula 91.^a

Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos

1 — Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.

2 — No caso previsto no número anterior, o contrato fica sujeito ao regime definido para o contrato a termo resolutivo, com as necessárias adaptações e as seguintes especificidades:

- a)* É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b)* O contrato vigora pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c)* A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador;
- d)* A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável a contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma.

Cláusula 92.^a**Noção de justa causa de despedimento**

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

2 — Constituem, 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 trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

l) Reduções anormais de produtividade.

3 — Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Cláusula 93.^a**Inquérito prévio**

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 82.^a, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

Cláusula 94.^a**Nota de culpa**

1 — No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento,

juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 — Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

3 — A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 82.^a

Cláusula 95.^a**Suspensão preventiva do trabalhador**

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 96.^a**Resposta à nota de culpa**

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 97.^a**Instrução**

1 — Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

2 — Se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 — Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4 — O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar que não sejam trabalhadores da mesma empresa.

5 — Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 — Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

Cláusula 98.^a

Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 — Recebidos os pareceres referidos no n.º 5 da cláusula anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3 — Se o empregador optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores, ou o decurso do prazo para o efeito ou, caso não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, após a recepção da resposta à nota de culpa ou o decurso do prazo para este efeito.

4 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 da cláusula 92.^a, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

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

6 — A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respectiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o n.º 6 da cláusula anterior.

7 — A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 99.^a

Procedimento em caso de microempresa

1 — No procedimento de despedimento em microempresa, caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, são dispensadas as formalidades previstas no n.º 2 da cláusula 94.^a, no n.º 5 da cláusula 97.^a e nos n.ºs 1, 2, 3 e 6 da cláusula anterior, sendo aplicável o disposto nos números seguintes.

2 — Na ponderação e fundamentação da decisão, é aplicável o disposto no n.º 4 da cláusula anterior, com excepção da referência a pareceres de representantes dos trabalhadores.

3 — O empregador pode proferir a decisão dentro dos seguintes prazos:

a) Se o trabalhador não responder à nota de culpa, 30 dias a contar do termo do prazo para resposta à mesma;

b) Caso realize as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, 30 dias a contar da conclusão da última diligência;

c) Caso opte por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, decorridos 5 dias úteis após a recepção da resposta à nota de culpa, e até 30 dias após esta data.

4 — Se o empregador não proferir a decisão até ao termo do prazo referido em qualquer das alíneas do número anterior, o direito de aplicar a sanção caduca.

5 — A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador.

Cláusula 100.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;

c) Se não for precedido do respectivo procedimento;

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cláusula 101.^a

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 — O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 82.^a, ou se o respectivo procedimento for inválido.

2 — O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 4 da cláusula 98.^a ou do n.º 2 da cláusula 99.^a

Cláusula 102.^a

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

b) A reintegrá-lo no mesmo estabelecimento da empresa sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo no caso previsto nas cláusulas 104.^a e 105.^a

2 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 93.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Cláusula 103.^a

Compensação em caso de despedimento ilícito

1 — Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

2 — Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:

a) As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;

b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

Cláusula 104.^a

Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador

1 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida na cláusula 100.^a

2 — Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3 — A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

Cláusula 105.^a

Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador

1 — Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

2 — O disposto no número anterior não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento

da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.

3 — Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, nos termos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base.

SECÇÃO II

Cessação por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Com justa causa

Cláusula 106.^a

Regras gerais

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

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

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.

3 — Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 da cláusula 92.^a, com as necessárias adaptações.

5 — Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

Cláusula 107.^a

Procedimento

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

2 — Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do n.º 3 da cláusula anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

Cláusula 108.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1 — Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 da cláusula 106.^a, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base.

2 — No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.

3 — O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.

4 — No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.

Cláusula 109.^a

Revogação da resolução

1 — O trabalhador pode revogar a resolução do contrato, caso a sua assinatura constante desta não seja objecto de reconhecimento notarial presencial, até ao 7.º dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2 — É aplicável à revogação o disposto na cláusula 113.^a, com a necessária adaptação.

3 — Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior a um mês de retribuição de base por cada ano de serviço.

Cláusula 110.^a

Impugnação da resolução

1 — A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo empregador.

2 — A acção deve ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.

3 — Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 da cláusula 107.^a

4 — No caso de a resolução ter sido impugnada com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 da cláusula 107.^a, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, mas só pode utilizar esta faculdade uma vez.

SUBSECÇÃO II

Por denúncia

Cláusula 111.^a

Aviso prévio

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

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Cláusula 112.^a

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos eventualmente causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Cláusula 113.^a

Revogação da denúncia

1 — O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao 7.º dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 114.^a

Abandono do trabalho

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

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

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

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 112.^a

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 115.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 116.^a

Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;

b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

a) Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

b) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

c) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

d) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

4 — O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 117.^a**Obrigações gerais do trabalhador**

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas no presente contrato de trabalho, bem como 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) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, 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;

f) 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 e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea *f)* do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — 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.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 118.^a**Informação e consulta dos trabalhadores**

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de 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, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e 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 alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas; as medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

e) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

f) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou partes das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

g) O material de protecção que seja necessário utilizar;

h) As informações referidas na alínea *a)* do n.º 1;

i) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;

j) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

l) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

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

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos 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.

6 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 desta cláusula.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula.

9 — A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 119.^a

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 120.^a

Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2 — A composição das comissões de higiene e segurança pode variar, entre o mínimo, de 2 representantes e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

- a) Empresas até 50 trabalhadores — 2 representantes;
- b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores — 4 representantes;
- c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores — 6 representantes;
- d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores — 8 representantes;
- e) Empresas com mais de 500 trabalhadores — 10 representantes.

3 — As comissões de higiene e segurança serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

Cláusula 121.^a

Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 122.^a

Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da inspecção do trabalho.

4 — A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários da inspecção do trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 123.^a

Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no tra-

balho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Cláusula 124.^a

Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e 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 deve 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 com menos de 61 trabalhadores — 1 representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — 2 representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — 3 representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — 4 representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — 5 representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — 6 representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — 7 representantes.

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

6 — A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o 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 125.^a

Complemento de acidente de trabalho

O empregador garante aos trabalhadores no regime de incapacidade temporária absoluta por acidente de tra-

balho a retribuição líquida auferida à data do acidente, transferindo essa responsabilidade para a companhia de seguros na competente apólice de seguro de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Das disposições gerais transitórias

Cláusula 126.^a

1 — O presente contrato revoga e substitui o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006.

2 — A presente regulamentação passa a fazer parte dos contratos de trabalho, em substituição das cláusulas convencionais anteriores.

Cláusula 127.^a

Os trabalhadores titulares das categorias de fiel de armazém, de conferente e de acabador/verificador, anteriores ao do CCT do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2006, mantêm essa categoria profissional até à cessação do seu contrato de trabalho, considerando-se, para efeitos remuneratórios, integrados, respectivamente, nos graus III, IV e V da tabela salarial.

Cláusula 128.^a

Vigência

O presente contrato produz efeitos a 1 de Fevereiro de 2010, no que respeita à tabela salarial e subsídio de alimentação.

Cláusula 129.^a

Âmbito subjectivo

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17 000, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam 1200 no seu todo e que os trabalhadores sejam 30 000.

Cláusula 130.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes no máximo de três elementos por cada uma das partes e por elas nomeados.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do contrato e, bem assim, proceder aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais.

3 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade.

4 — As deliberações são vinculativas depois da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e constituem parte integrante do contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais

Pessoal da produção

Engenheiro — M/F. — É o profissional que desempenha funções técnicas de acordo com a área de formação específica que possui (mecânica, electromecânica; electrónica; química; qualidade, ambiente, higiene e segurança) e pode abranger todos ou vários sectores da empresa, de acordo com a organização interna e funções contratadas.

Estilista — M/F. — É o profissional habilitado com curso superior da especialidade que, interpretando a moda, concebe modelos e linhas de calçado a desenvolver pela empresa.

Técnico — M/F. — É o profissional detentor de conhecimentos específicos que concebe, planifica e controla a actividade industrial da empresa ou unidade de produção.

Modelador — M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que cria, reproduz e industrializa os modelos a produzir.

Encarregado — M/F. — É o profissional que tem a seu cargo a direcção, orientação e fiscalização de uma ou mais secções fabris.

Encarregado de armazém — M/F. — É o trabalhador que supervisiona os operadores de armazém, é responsável pela coordenação e fiscalização dos armazéns, assumindo a responsabilidade pelas pessoas e pelas mercadorias existentes, controlando as entradas e saídas de mercadorias e dirige todas as actividades inerentes ao bom funcionamento global do armazém.

Chefe de linha — M/F. — É o operador que supervisiona os trabalhos numa linha de produção (acabamento, corte, costura, injeção, montagem), de acordo com os objectivos e directrizes superiormente estabelecidos.

Agente de programação — M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que trabalha na programação fabril, no estudo e análise dos tempos e métodos e no registo de produção.

Controlador de qualidade — M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que regista e controla produções individuais.

Operador de corte — M/F (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que corta os materiais para o fabrico.

Operador de costura — M/F (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que prepara para coser e ou cose as diversas partes do corte.

Operador de montagem — M/F (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que, após a costura, procede à junção, mecânica ou manualmente, da gáspea ou corte à palmilha, carda, cola a sola ao corte, ponteia e freza.

Nota. — Cardar é a operação de lixar o corte para a correcta fixação da sola; colar a sola é a operação de junção da sola ao corte após a reactivação da cola; pontear é a operação de coser a sola à palmilha depois da colagem; frezar é a operação de desbastar lateralmente a sola por freza.

Operador auxiliar de montagem — M/F (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que realiza as restantes operações relativas à montagem do calçado.

Operador de acabamento — M/F (calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que procede às operações de

limpeza, pintura, acabamento e embalagem do produto acabado.

Operador de corte — M/F de marroquinaria em pele (artigos de pele — luvas e outros artigos — e marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que tem como função nuclear seleccionar e cortar as peles para o fabrico de marroquinaria e artigos de pele, acessoriamente, faceia e placa as peles e executa outras funções relacionadas com o corte.

Operador de corte — M/F de marroquinaria em sintético (artigos de pele — luvas e outros artigos — e marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que corta os sintéticos e os restantes materiais para o fabrico de marroquinaria.

Operador de fabrico — M/F de marroquinaria (artigos de pele — luvas e outros artigos — e marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que executa as funções de marroquinaria, desde o faceamento da pele, à montagem, ao acabamento e ao corte de materiais complementares.

Operador de correaria — M/F (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o profissional que faz correias, arreios, bolas e artigos similares cortando e cosendo à mão ou à máquina e procedendo às demais operações necessárias utilizando ferramentas adequadas.

Operador de máquinas — M/F (componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o trabalhador que trabalha com máquinas de cortar e toronar, de lixar, de polir, de fresar, de fazer a caixa de sola boleada, de meter viras e de picar, de pintar e perfilar viras, de reduzir a vira na parte do salto, de prensar o salto aglomerado, de concavar o salto de madeira, de moldar e facear contrafortes, de articular formas e operações conjuntas, de fazer calcanheiras e bicos das formas de fazer chapas para as formas de chapear, de injeção e trefilar e trabalha com tornos e pantógrafos.

Operador manual — M/F (componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o trabalhador que forra e apara saltos, prega chapas nas formas, risca a madeira para as serras, referencia e emenda formas.

Preparador de componentes — M/F (componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o trabalhador que aplica a cola nas faces e reforços das palmilhas, na base inferior nos saltos e na capa, na vira, nas solas e nos rastos das socas, junta a palmilha ao reforço, faceia ou bisuta a palmilha, faz a junção das palmilhas ao reforço e das solas e dos saltos através da prensagem, cose e mede viras e mete rivetes, intercala papel nos contrafortes, tira a rebarba do lixamento e pinta solas.

Operador de armazém — M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que recolhe, confere e arruma mercadorias destinadas à produção, reúne os materiais para o fabrico e procede à embalagem e carregamento dos produtos acabados.

Operador de limpeza — M/F. — É o profissional que procede à limpeza das instalações, classifica e separa os lixos pela sua natureza e destino.

Praticante — M/F. — É o trabalhador que é admitido sem experiência na profissão e passará por todas as fases de aprendizagem para o exercício de uma profissão.

Pessoal administrativo

Director de serviços — M/F. — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos pode-

res de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

Contabilista/técnico oficial de contas — M/F. — É o profissional 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 de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa colaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Técnico de secretariado — M/F (1.ª, 2.ª e 3.ª). — É o profissional que executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio,

fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.

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

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

Planeador de informática — M/F. — É o profissional que prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; analisa e desenvolve os suportes de informática necessários à execução dos trabalhos; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a sua natureza; determina as associações de programas mais convenientes, quando utilize a multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Chefe de vendas — M/F. — É o profissional que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspector de vendas — M/F. — É o profissional que inspeciona o serviço dos vendedores, visita os clientes e informa-se das necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, pela auscultação da praça e programas cumpridos.

Técnico de vendas — M/F. — É o profissional que solicita e angaria encomendas e promove e vende mercadorias ou serviços no exterior e fora da empresa. Transmite as encomendas ao escritório de que depende ou a que está adstrito e elabora e envia relatórios sobre as visitas, promoções e transacções comerciais que efectuou.

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

Assistente administrativo — M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; procede ao tratamento adequado da correspondência, documentação, valores, a seu cargo, elabora relatórios, responde a inquéritos, prepara e ordena notas de compra e venda; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a pro-

duzir; efectua registos contabilísticos relativamente a receitas e despesas com a venda de produtos; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir das folhas de registo das horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes efectua contactos com entidades oficiais; na execução utiliza os meios tecnológicos ao seu dispor.

Telefonista-recepcionista — M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que opera uma central telefónica, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso; recebe e efectua os pedidos de chamadas; responde a pedidos de informações telefónicas, presta informações, assegura o serviço de telecomunicações; recebe, distribui e regista mensagens e correio; de acordo com os objectivos e directrizes superiormente estabelecidos.

Contínuo/porteiro/guarda — M/F. — É o trabalhador que atende, anuncia, acompanha e informa os visitantes; indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; estampilha, entrega e recolhe correspondência nos serviços postais; distribui a correspondência pelos serviços a que se destina; executa o serviço de reprodução e endereçamento de documentos; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos e ainda assegura a defesa e conservação das instalações.

Pessoal de apoio

Canalizador (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que monta, conserva, corta e repara tubos, acessórios e aparelhos de distribuição de água, interpreta desenhos ou outras especificações técnicas; corta e enforma tubos; marca e faz furos ou roços nas paredes para a passagem de canalizações; testa a estanquicidade; monta válvulas, esquentadores, filtros, torneira, termoacumuladores e louças sanitárias; corrige deficiências de fabrico; repara elementos de tubagem danificados; monta e repara depósitos, revestimentos, tubagens, pavimentos e outras instalações e equipamentos.

Carpinteiro (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que corta, monta e liga, por vários processos, repara e conserva diferentes estruturas e outras obras de madeira e outros materiais.

Operador de moldes e formas (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que executa todas as tarefas necessárias à conservação, adaptação e manutenção de moldes e formas; procede à limpeza e conservação das máquinas e ferramentas utilizadas, efectuando, nomeadamente, lubrificações de rotina e substituições de consumíveis; executa adaptações em moldes já existentes.

Serralheiro mecânico (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que fabrica e repara ferramentas, fechaduras, moldes e outras peças de motores ou máquinas, utilizando as ferramentas adequadas para trabalhar com precisão.

Torneiro mecânico (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que opera e regula um torno destinado a cortar metal; lê e interpreta os desenhos, peças, modelos e outras especificações técnicas da peça a fabricar; escolhe as ferramentas

de corte; fixa o material e as ferramentas no torno; regula as guias e os batentes ou nónios; fixa a velocidade de rotação do material avanços e profundidades de corte; verifica a qualidade do trabalho ao longo do processo, procede às afinações necessárias; limpa e lubrifica os equipamentos utilizados.

Técnico de manutenção electricista (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que instala, repara e efectua a manutenção de elementos e circuitos de equipamentos industriais.

Técnico de manutenção mecânica (1.ª, 2.ª, 3.ª). — É o profissional que ajusta, instala, conserva, repara, regula e efectua a manutenção das máquinas utilizadas na produção e de apoio à produção.

Motorista de ligeiros/pesado. — É o profissional devidamente habilitado que conduz automóveis, veículos automóveis ligeiros e ou pesados para o transporte de passageiros e mercadorias, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito; providencia pelo bom estado de funcionamento da viatura, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação.

ANEXO II

Remunerações

Directos

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
I	Engenheiro + três anos após estágio	920
II	Estilista Técnico de calçado Engenheiro até três anos após estágio	700
III	Modelador de 1.ª	620
IV	Encarregado Encarregado de armazém Modelador de 2.ª	570
V	Modelador de 3.ª Chefe de linha Operador de corte (calçado) de 1.ª Operador de montagem de 1.ª Operador de corte de marroquinaria de pele de 1.ª Operador de correaria de 1.ª Operador de máquinas de componentes de 1.ª Operador manual de componentes de 1.ª Agente de programação de 1.ª Controlador de qualidade de 1.ª	530
VI	Operador de corte (calçado) de 2.ª Operador de montagem de 2.ª Operador de corte de marroquinaria de pele de 2.ª Operador de correaria de 2.ª Operador de máquinas de componentes de 2.ª Operador manual de componentes de 2.ª Agente de programação de 2.ª Controlador de qualidade de 2.ª Operador de armazém de 1.ª	520
VII	Operador de costura de 1.ª Operador de acabamento de 1.ª Operador auxiliar de montagem de 1.ª Operador de fabrico de marroquinaria de 1.ª	495

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
VII	Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1. ^a Preparador componentes de 1. ^a	
VIII	Operador de costura de 2. ^a Operador de acabamento de 2. ^a Operador auxiliar de montagem de 2. ^a Operador de fabrico de marroquinaria de 2. ^a Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 2. ^a Operador de armazém de 2. ^a Preparador componentes de 2. ^a Operador de correaria de 3. ^a Operador de corte (calçado) de 3. ^a Operador de montagem de 3. ^a Operador de corte de marroquinaria de pele de 3. ^a Operador de máquinas de componentes de 3. ^a Operador manual de componentes de 3. ^a Agente de programação de 3. ^a Controlador de qualidade de 3. ^a	485
IX	Operador de costura de 3. ^a Operador de acabamento de 3. ^a Operador auxiliar de montagem de 3. ^a Operador de fabrico de marroquinaria de 3. ^a Operador de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 3. ^a Operador de armazém de 3. ^a Preparador componentes de 3. ^a Operador de limpeza	480
X	Praticante do 2.º ano ou maior de 25 anos	475
XI	Praticante	380

Administrativos

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
I	Director de serviços	863
II	Chefe de serviços	800
III	Chefe de secção Contabilista Técnico de contas Tesoureiro Chefe de vendas	742
IV	Inspector de vendas Planeador de informática	700
V	Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Técnico de secretariado de 1. ^a Técnico de vendas	656
VI	Assistente administrativo de 2. ^a Técnico de secretariado de 2. ^a	567
VII	Telefonista/recepcionista de 1. ^a	495
VIII	Assistente administrativo de 3. ^a Técnico de secretariado de 3. ^a Telefonista/recepcionista de 2. ^a	485

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
IX	Telefonista/recepcionista de 3. ^a Contínuo/porteiro/guarda	480
X	Praticante	380

Pessoal de apoio

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
I	Encarregado	608
II	Técnico de manutenção electricista de 1. ^a Técnico de manutenção mecânica de 1. ^a Operador de moldes e formas de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Carpinteiro de 1. ^a	557
III	Técnico de manutenção electricista de 2. ^a Técnico de manutenção mecânica de 2. ^a Operador de moldes e formas de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Carpinteiro de 2. ^a Motorista de ligeiros/pesados	520
IV	Técnico de manutenção electricista de 3. ^a Técnico de manutenção mecânica de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Operador de moldes e formas de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a Carpinteiro de 3. ^a	517
V	Praticante	380

Porto, 15 de Março de 2010.

Pela APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

Mário Cáceres, mandatário.

Margarida Guerner, mandatária.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Francisco Afonso Negrões, mandatário.

Depositado em 14 de Abril de 2010, a fl. 72 do livro n.º 11, com o n.º 47/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, que exercem a actividade de indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal, Faro e Évora e outros distritos do Porto, Viana do Castelo e Braga, e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 200 empresas e trabalhadores a 400.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 17.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 17,30 € sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 —

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 2,05 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

CAPÍTULO IX

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 42.^a -A

Medicina no trabalho

1 — As empresas assegurarão, directamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que

respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

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

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 20 €

Cláusula 55.^a

Cláusula geral de salvaguarda

1 — As demais matérias não objecto do presente acordo mantêm-se com a redacção em vigor.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — O presente acordo altera a seguinte revisão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
I	Director de serviços	705
	Chefe de serviços	
	Chefe de escritório	
II	Chefe de departamento/divisão	682
	Inspector administrativo	
	Contabilista/técnico de contas	
III	Analista de sistemas	573
	Chefe de secção	
	Programador	
IV	Tesoureiro	541
	Guarda-livros	
	Secretário de direcção	
V	Correspondente em línguas estrangeiras	521
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
	Primeiro-escriturário	
VI	Caixa	(a) 475
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	
	Operador informático	
VI	Segundo-escriturário	(a) 475
	Operador de telex	

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
	Cobrador	
VII	Terceiro-escriturário..... Telefonista..... Contínuo (maior)..... Porteiro (escritório)..... Guarda.....	(a) 475
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano..... Estagiário do 2.º ano.....	(a) 475
VIII-A	Servente de limpeza	(a) 475
IX	Dactilógrafo do 1.º ano..... Estagiário do 1.º ano.....	(a) 475
X	Paquete até 17 anos	380

Lisboa, 10 de Março de 2010.

Pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

José Lima Andrade dos Santos Correia, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, que exercem a actividades de indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Setúbal e outros distritos do Porto, Viana do Castelo e Braga, e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo III, desde que representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 200 empresas e trabalhadores a 400.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

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

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

5 — Após a apresentação da contraproposta, deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

a) Admissão

Cláusula 3.ª

Princípio geral

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias deste contrato são as seguintes:

Grupo A — trabalhadores de escritório — as habilitações mínimas do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

Grupo B — cobradores — idade de 21 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo C — telefonistas — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais;

Grupo D — contínuo e serventes de limpeza — idade de 18 anos e as habilitações mínima legais;

Grupo E — porteiros e guarda — idade de 21 anos e as habilitações legais.

2 — As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondem a qualquer das profissões nele previstas.

Cláusula 4.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão inicial, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 5.^a

Período experimental

A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 15 dias, findos os quais, e caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, a admissão se considera efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão provisória.

b) Categorias profissionais

Cláusula 6.^a

Princípio geral

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções.

Cláusula 7.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

As empresas obrigam-se a cumprir o disposto no Decreto-Lei n.º 380/80, de 17 de Setembro.

Cláusula 8.^a

Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato deverão ser observadas as seguintes proporções:

a) Um director de serviços, chefe de escritório ou chefe de serviços, nos escritórios com um mínimo de 30 trabalhadores;

b) Um chefe de departamento ou de divisão, nos escritórios com um mínimo de 15 trabalhadores;

c) Um chefe de secção, nos escritórios com um mínimo de sete trabalhadores;

d) O número de chefes de secção não pode ser inferior a 10% do número de trabalhadores, com arredondamento para a unidade mais próxima;

e) Na classificação dos escriturários observar-se-ão as proporções estabelecidas no anexo II, podendo, no entanto, o número dos primeiros e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das categorias;

f) O número de estagiários não pode exceder 50% do número de escriturários.

2 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos, os empregados nestas e no escritório central serão

considerados em conjunto para efeitos de classificação, sem prejuízo das proporções em cada escritório.

Cláusula 9.^a

Acesso

1 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos profissionais que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais;
- b) Maiores habilitações literárias e técnico-profissionais;
- c) Antiguidade.

3 — *(Eliminado.)*

4 — Os segundos-escriturários logo que completem três anos na categoria ascenderão obrigatoriamente a primeiros-escriturários.

5 — Os terceiros-escriturários logo que completem três anos na categoria ascenderão obrigatoriamente a segundos-escriturários.

6 — Os operadores de máquinas de contabilidade e os perfuradores-verificadores logo que completem três anos na categoria passarão obrigatoriamente a auferir o vencimento do nível salarial imediatamente superior.

7 — Os estagiários logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade ascenderão obrigatoriamente à categoria de terceiros-escriturários.

8 — Os dactilógrafos logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade ascenderão obrigatoriamente à categoria de terceiros-escriturários.

9 — Os paquetes logo que atinjam 18 anos de idade ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário ou a contínuo, se não possuírem as habilitações exigidas para os profissionais de escritório.

10 — *(Eliminado.)*

11 — Para efeitos desta cláusula conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data de entrada em vigor deste contrato, sem prejuízo do número seguinte.

12 — *(Eliminado.)*

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal será de 39 horas, de segunda-feira às 13 horas de sábado.

2 — O período normal de trabalho diário deve ser interrompido para um descanso não inferior a uma hora nem superior a duas depois de três ou quatro horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 11.^a**Trabalho extraordinário**

1 — É abolido, por princípio, o trabalho extraordinário. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

2 — Se o trabalho for prestado em domingos e feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes sem perda de retribuição.

3 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração de trabalho prestado, não podendo o profissional receber, em relação a esse trabalho, uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

Cláusula 12.^a**Remuneração do trabalho extraordinário**

1 — A prestação do trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) No trabalho prestado até às 24 horas, 50% na primeira hora e 100% nas seguintes;
- b) 150% no trabalho prestado entre as 0 e as 8 horas;
- c) 200% no trabalho prestado em dias feriados e descanso semanal.

2 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno.

3 — Para efeitos de cálculo da remuneração/hora extraordinária, utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = 12 \times \text{vencimento mensal} / 52 \times \text{horário de trabalho semanal}$$

Cláusula 13.^a**Isenção de horário do trabalho**

1 — A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento da isenção de horário deverá ser remetido ao Ministério do Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento nem sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.

4 — A isenção não prejudicará os direitos decorrentes da prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados estabelecidos neste CCT.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalhoCláusula 14.^a**Retribuições mínimas**

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

Cláusula 15.^a**Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 16.^a**Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superior passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo do lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 270 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

Cláusula 17.^a**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de €17,30 sobre a respectiva remuneração mínima por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, ter-se-á, obrigatoriamente, em conta o tempo de permanência na categoria à data de entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 18.^a**Subsídio de Natal**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço que completar até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço.

4 — Aquando da suspensão da prestação de trabalho, por via do ingresso do trabalhador no serviço militar, bem como no termo da suspensão, aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorrerem.

Cláusula 18.^a-A**Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de €2,05 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O subsídio de refeição pode ser pago através de títulos de refeição.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

a) Descanso semanal e feriados

Cláusula 19.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 10.^a

2 — São considerados feriados, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

3 — Em caso de interesse para os trabalhadores e de acordo com a entidade patronal, pode o feriado municipal ser substituído por qualquer outro dia.

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

Cláusula 20.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados será pago nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 12.^a

2 — Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

b) Férias

Cláusula 21.^a

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidas em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, 30 dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — Os trabalhadores no ano de admissão, desde que esta se verifique no 1.º semestre, terão direito a um período de férias de 15 dias. Receberão ainda um subsídio de férias igual à retribuição do número de dias gozados.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, do facto devendo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a 30 dias.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, serão concedidas as férias antes da sua incorporação. No caso de impossibilidade de gozo de férias receberão como compensação a retribuição correspondente ao período de férias vencido.

5 — No ano de regresso do cumprimento do serviço militar o trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro.

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

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

8 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos deste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo de retribuição correspondente ao período em falta.

Cláusula 22.^a

Doença no período de férias

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

2 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano pode ainda gozá-las no ano seguinte nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

1 — No início das férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão um subsídio de férias equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal normal, salvo quanto ao que dispõe o n.º 2 da cláusula 21.^a

2 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula beneficiará sempre de qualquer aumento de ordenado que se efectue até ao início das férias.

c) Faltas

Cláusula 24.^a

Conceito de falta

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença, acidente, tempo necessário para ida ao médico devidamente comprovada ou cumprimento de obrigações legais;

b) Necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, não podendo o período de ausência com este fundamento poder ultrapassar, no máximo, dois dias. Por agregado familiar deve entender-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo;

c) Casamento até 11 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim de 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;

e) Falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias;

f) Nascimento de filho, durante dois dias;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados, no próprio dia e véspera;

h) Prática por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários de actividades no exercício das suas funções em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;

i) Doação de sangue a título gratuito, durante todo o dia da doação.

2 — Nos dias mencionados nas alíneas *d)*, *e)* e *h)* o trabalhador terá ainda o direito a um dia para a viagem, se a houver.

Cláusula 26.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior e cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 27.^a

Consequência das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos das alíneas *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)*, *g)*, *h)* e *i)* do n.º 1 da cláusula 25.^a não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias. À alínea *a)* aplica-se o regime previsto na lei.

2 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea *b)* do n.º 1 da cláusula 25.^a não determinam perda de retribuição até aos limites de crédito de horas concedidas nos termos da lei nem diminuição do período de férias.

3 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias.

Cláusula 28.^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 este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — São garantidos o lugar e demais regalias ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva.

3 — O disposto no número anterior não se aplica ao trabalhador cuja condenação:

a) Tiver sido resultante da prática de crimes de peculato ou abuso de confiança;

b) Resulte de prática de violências físicas ou de injúrias sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 29.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho só pode cessar por:

a) Mútuo acordo;

b) Caducidade;

c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio.

Cláusula 30.^a

Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas 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, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;

f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional no âmbito da empresa;

g) Faltas não justificadas ao trabalho quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, no âmbito da empresa;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade de pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 31.^a

Procedimento disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentadas dos factos imputados ao trabalhador

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que por impossibilidade legal não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe

da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido da suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência da probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa do despedimento invocado.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 30.^a

Cláusula 32.^a

Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição de reintegração, o trabalhador pode optar pelas indemnizações de antiguidade previstas nas alíneas seguintes:

a) Mês e meio/ano até cinco anos de serviço na empresa, não podendo ser inferior a três meses;

b) Dois meses/ano de cinco a dez anos de serviço na empresa;

c) Dois meses e meio/ano mais de dez anos de serviço na empresa, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhe-

cimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 33.^a

Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador

1 — Considera-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal que perturbem gravemente as relações de trabalho:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos nas alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador direito às indemnizações indicadas na cláusula 32.^a, não ficando a entidade patronal exonerada da responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 34.^a

Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de um mês.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de meio mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 35.^a

Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica

Em caso de encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica, os trabalhadores terão direito, para além dos subsídios atribuídos por outros organismos, às indemnizações constantes da cláusula 32.^a, n.º 3.

Cláusula 36.^a

Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 37.^a

Infracção disciplinar e sua prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar o comportamento culposo do trabalhador que traduza violação das obrigações emergentes do contrato de trabalho.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 30 dias após o conhecimento pela entidade patronal ou seu representante legal ou quando os factos que a integram constituírem ilícito penal de um ano.

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Suspensão com perda de remuneração;
- d) Despedimento, como consequência do processo disciplinar.

2 — Na graduação de sanção, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção e à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição até seis dias, ou no caso de primeira reincidência até oito dias, e na segunda reincidência até dez dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de 30 dias contados da data da decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil 30 dias.

6 — As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas no n.º 1 desta cláusula e os motivos que a determinaram, no prazo de cinco dias após a sua aplicação, no caso de o trabalhador ser sindicalizado.

Cláusula 39.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens e instruções da entidade patronal quando forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, de greve ou elemento de piquete de greve, membros da comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Depor em defesa de camaradas de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

Cláusula 40.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 32.^a, n.º 3, caso o trabalhador não opte pela reintegração na empresa;

b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes, mais a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Previdência

Cláusula 41.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangerem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO IX

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 42.^a

Obrigações da entidade patronal

São obrigações das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quando por estes solicitados por escrito;

c) Acatar as deliberações das entidades competentes em matéria da sua competência, respeitante às relações de trabalho;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;

g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;

j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de actividade ou profissionais;

l) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

Cláusula 42.^a-A

Medicina no trabalho

1 — As empresas assegurarão, directamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

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

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 43.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa que esta expressamente preveja em regulamento interno;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Usar de urbanidade nas relações com o público, companheiros de trabalho e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;

i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;

j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença militar, observados os termos previstos neste contrato;

l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matéria da sua competência às relações de trabalho;

m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

Cláusula 44.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

d) Em caso algum, baixar a categoria temporariamente, o trabalhador, de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam emanadas dos sindicatos;

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

j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

3 — Constitui violação das leis do trabalho e como tal punida a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 45.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

a) A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador e este der o seu acordo escrito;

b) Tratando-se de mudança, total ou parcial, do estabelecimento que implique a transferência do trabalhador, esta não lhe cause prejuízo sério.

2 — Tratando-se de mudança, total ou parcial, do estabelecimento, o trabalhador poderá não aceitar a transferência, optando pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações previstas na cláusula 32.^a

3 — A empresa custeará sempre as despesas originadas aos trabalhadores e directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 46.^a

Transmissão do estabelecimento

Em caso de transmissão do estabelecimento aplicar-se-á o disposto na lei.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 47.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias, salvo legislação em contrário;

c) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda da retribuição, às mães que aleitam os seus filhos, pelo período máximo de oito meses, após o parto;

d) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;

e) As consultas pré-natais deverão ser remuneradas sempre que ocorram nas horas de trabalho.

Cláusula 48.^a

Direitos de menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

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

Cláusula 49.^a

Trabalhador-estudante

1 — Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados nos dias em que tenham aulas a entidade patronal concederá autorização para a saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo da retribuição.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outros equivalentes, nos termos da alínea g) da cláusula 25.^a;

b) Terão direito até 10 dias consecutivos ou não para preparação dos exames ou outras provas, com pagamento facultativo da remuneração;

c) Poderão gozar as férias interpoladamente, sempre que o requeiram;

d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo de o trabalhador aproveitar estas para a preparação de exame, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

Cláusula 50.^a

Abono para falhas

Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 20 €

CAPÍTULO XI

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 51.^a

Princípios gerais

É assegurado aos trabalhadores o direito à actividade sindical para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais, nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 52.^a

Garantia da manutenção das regalias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 53.^a

Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 54.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicatos, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

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

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

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

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

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante, aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 55.^a

Cláusula geral de salvaguarda

1 — As demais matérias não objecto do presente acordo mantêm-se com a redacção em vigor.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — O presente acordo altera a seguinte revisão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009.

Cláusula nova

1 — Por acordo das partes foram eliminadas as seguintes categorias profissionais: programador mecanográfico, operador mecanográfico, perfurador-verificador.

2 — Por acordo das partes foi criada a categoria profissional de operador informático, a integrar no nível v do anexo III — tabela salarial.

ANEXO I

Categorias profissionais e respectivas funções

Director de serviços. — Estuda, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar, manter e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de escritório. — O trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de serviços. — O trabalhador que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade de chefe de escritório.

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

Inspector administrativo. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Contabilista/técnico de contas. — 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 a recolha de elementos precisos, com vista 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 trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento, elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas, e à 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. Para além das funções de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

Analistas de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os interessados a

fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

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

Operador informático. — Recepção dos elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração. Opera e controla o computador na execução dos trabalhos.

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

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração de livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Secretário/de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua

própria iniciativa o trabalho de rotina diária de gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas ou outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotíпия, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Escriturário. — 1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem: examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas do ponto: calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto do relógio de ponto ou outros dispositivos de controle e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes. Categorias profissionais ou escalões: 1.º, 2.º e 3.º, estagiário.

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

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cópias ou outros textos em língua portuguesa. Pode por vezes utilizar uma máquina de estenotíпия, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Operador de telex. — Transmite e recebe mensagens para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as, recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores, arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para um normal funcionamento do serviço.

Cobrador. — O profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósitos, elaborando o respectivo documento de entrega; presta informações e recolhe reclamações; pode ser encarregado de serviço de fiscalização e leitura.

Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Contínuo. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como: entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

Porteiro de escritório. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

Guarda. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

Estagiário. — O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

Servente de limpeza. — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

Paquete. — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo. Categorias profissionais ou escalões: 1.º e 2.º

ANEXO II

Quadro base para a classificação de escriturários

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
Segundo-escriturário	-	1	1	1	1	2	2	2	2	3
Terceiro-escriturário	1	1	2	3	3	3	4	5	6	6

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Categorias	Remunerações (euros)
I	Director de serviços Chefe de serviços Chefe de escritório	705
II	Chefe de departamento/divisão Inspector administrativo Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	682
III	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	573
IV	Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	541
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador informático	521
VI	Segundo-escriturário Operador de telex Cobrador	(a) 475
VII	Terceiro-escriturário Telefonista Contínuo (maior) Porteiro (escritório) Guarda	(a) 475
VIII	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	(a) 475
VIII-A	Servente de limpeza	(a) 475
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano	(a) 475
X	Paquete até 17 anos	380

Níveis de qualificação

Nível salarial	Categorias profissionais	Níveis de qualificação
1	Director de serviços Chefe de escritório Chefe de serviços	1 1 1

Nível salarial	Categorias profissionais	Níveis de qualificação
2	Chefe de departamento/divisão Inspector administrativo Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	2.1 2.1 2.1 1
3	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	2.1 2.1 2.1 4.1
4	Secretário(a) de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras	4.1 4.1 4.1
5	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador informático	5.1 5.1 5.1 5.1
6	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Estagiário de operador de informática Cobrador	5.1 5.1 5.1 6.1
7	Terceiro-escriturário Telefonista Contínuo maior Porteiro (escritório) Guarda	5.1 6.1 7.1 7.1 7.1
8	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	6.1 A-1
9	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Servente de limpeza	6.1 A-1 7.1
10	Paquete de 16-17 anos	A-1
11	Paquete de 14-15 anos	A-1

Lisboa, 10 de Março de 2010.

Pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

José Lima Andrade dos Santos Correia, mandatário.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Depositado em 13 de Abril de 2010, a fl. 71 do livro n.º 11, com o n.º 45/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1982, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2009.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do sector da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010, podendo ser revistas anualmente.
 3 a 7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 26.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 14,80 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

- 2 a 8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 29.ª

Abono para falhas

Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de €19, a pagar independentemente do ordenado.

Cláusula 48.ª

Subsídio de refeição

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
 2 — O valor do subsídio de refeição é de €4,10 diários a título de alimentação, por qualquer dia em que preste, pelo menos, quatro horas de serviço.
 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados. Chefe de escritório Chefe de serviços administrativos	886
II	Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspector administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	824
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	779
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Prog. de máquinas mecanográficas ou perinformáticas. Secretário de direcção Escriturário especializado Fogueiro-encarregado	736
V	Caixa Controlador de aplicação Escriturário de 1.ª classe Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogueiro de 1.ª classe	684
VI	Cobrador de 1.ª classe Escriturário de 2.ª classe Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fogueiro de 2.ª classe Recepcionista	646
VII	Cobrador de 2.ª classe Telefonista de 1.ª classe Fogueiro de 3.ª classe	608
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) Porteiro Guarda Dactilógrafo Estagiário	516
IX	Contínuo de 18 anos Servente de limpeza Paquete até 17 anos	475

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que são potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 40 empresas e 2253 trabalhadores.

Lisboa, 29 de Março de 2010.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector de confeitaria e conservação de fruta):

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 16 de Abril de 2010, a fl. 72 do livro n.º 11, com o n.º 50/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.

Alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 2006, 25, de 8 de Julho de 2007, e 20, de 29 de Maio de 2008, e republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009.

Cláusulas alteradas

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.

3 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato colectivo de trabalho, a apli-

cação da tabela salarial e subsídio de refeição, com efeitos a partir da entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria não filiados nos organismos outorgantes.

4 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange 210 empregadores e 27 300 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — (*Mantém-se.*)

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição constantes nos anexos IV e V deste contrato vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2010 e vigorando até 28 de Fevereiro de 2011, e o restante clausulado vigorará por dois anos, contados a partir da data da republicação em 2009.

3 — (*Mantém-se.*)

4 — (*Mantém-se.*)

5 — (*Mantém-se.*)

6 — (*Mantém-se.*)

7 — (*Mantém-se.*)

8 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 53.ª

Tipos de faltas

1 — (*Mantém-se.*)

2 —

a) (*Mantém-se.*)

b) (*Mantém-se.*)

c) (*Mantém-se.*)

d) (*Mantém-se.*)

e) (*Mantém-se.*)

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) (*Mantém-se.*)

h) (*Mantém-se.*)

i) (*Mantém-se.*)

j) (*Mantém-se.*)

k) (*Mantém-se.*)

3 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 89.ª

Disposição final

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 19, de 22 de Maio de 2006, 25, de 8 de Julho de 2007, e 20, de 29 de Maio de 2008, e republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, e que não foram objecto da presente revisão.

2 — O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais têxteis-lar, algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias

Alterações

3.10 — Comum a todas as secções de produção:

A definição da categoria profissional de alimentador(a) de esquinadeiras passa a ter a seguinte redacção:

«*Alimentador(a) de esquinadeiras.* — É o(a) trabalhador(a) que procede à alimentação de fios nas esquinadeiras para os teares e máquinas *tufting*, podendo chegar e enfiar os respectivos fios.»

5.1 — Lojas:

A definição da categoria profissional de vitrinista passa a ter a seguinte redacção:

«*Vitrinista.* — É o(a) trabalhador(a) que, para além de decorar o ponto de venda, planeia e executa a decoração das montras e interiores de lojas, cabendo-lhe seleccionar os materiais, estudar as formas, as cores e a iluminação, o equipamento de suporte à exposição e sendo responsável pela concepção de maquetes. No que diz respeito às lojas de *franchising*, deve interpretar os manuais de procedimentos onde lhe são dadas orientações para o trabalho que deve executar.»

A redacção do 5.2 — Armazém, passa a ser a seguinte:

«5.2 — Armazém:

Fiel de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrega e saída e executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem e medição.

Conferente. — É o(a) trabalhador(a) que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere ou separa dos lotes mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Distribuidor(a). — É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento e podendo auxiliar nos serviços de embalagem e outros serviços indiferenciados.

Auxiliar de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e outras tarefas indiferenciadas.

Rotulador(a)-etiquetador(a)-embalador(a). — É o(a) trabalhador(a) que faz ou aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos e embala e ou desembala mercadorias, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Operador(a) de pontes rolantes. — É o(a) trabalhador(a) que conduz as pontes rolantes.

Enfardador(a) mecânico ou manual. — É o(a) trabalhador(a) que, mecânica ou manualmente, enfarda os artigos têxteis.»

ANEXO I-A

Categorias profissionais

Tapeçaria

5 — Área comercial:

5.1 — Lojas e serviços externos:

A definição da categoria profissional de vitrinista passa a ter a seguinte redacção:

«*Vitrinista.* — É o(a) trabalhador(a) que, para além de decorar o ponto de venda, planeia e executa a decoração das montras e interiores de lojas, cabendo-lhe seleccionar os materiais, estudar as formas, as cores e a iluminação, o equipamento de suporte à exposição e sendo responsável pela concepção de maquetes. No que diz respeito às lojas de *franchising*, deve interpretar os manuais de procedimentos onde lhe são dadas orientações para o trabalho que deve executar.»

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

1 — A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Março de 2010 e 28 de Fevereiro de 2011.

2 — O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Março de 2010 e 28 de Fevereiro de 2011 é fixado em €2,35 por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.^a deste contrato colectivo de trabalho.

3 — Tabela salarial:

Grupo	Valor da retribuição mensal (euros)
A.....	847,50
B.....	732,50
C.....	638,50
D.....	572
E.....	531
F.....	484
G.....	478,50
H.....	477
I.....	476
J.....	475,50

ANEXO V

Sector administrativo

Tabela salarial e subsídio de refeição

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

1 — Tabela salarial para o período de 1 de Março 2010 a 28 de Fevereiro 2011:

Grupo	Remuneração mensal (euros)
A.....	813,50
B.....	755
C.....	711,50
D.....	655
E.....	640
F.....	571

Grupo	Remuneração mensal (euros)
G.....	513
H.....	475,50

2 — O subsídio de refeição é fixado em €2,35 por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.^a deste contrato colectivo de trabalho.

Porto, 23 de Março de 2010.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios:

Ivo Aguiar de Carvalho, mandatário.

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes, mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.

António Fernandes Costa, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.

António Fernandes Costa, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;

SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;

Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;

SINPICVAT — Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de artigos Têxteis;

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

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

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

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

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

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 31 de Março de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira*.

Depositado em 14 de Abril de 2010, a fl. 72 do livro n.º 11, com o n.º 49/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional, as empresas representadas pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros que se dedicam à actividade de transportes ocasionais de passageiros em viaturas ligeiras de aluguer e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pela Associação Sindical outorgante.

2 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

3 — O número de trabalhadores e empresas abrangidos é de cerca de 7000 e de 9500, respectivamente.

4 — O presente CCTV altera o CCTV celebrado entre a ANTRAL e a FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1 — (*Igual.*)
- 2 — O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.
- 3 — Enquanto não entrarem em vigor o novo CCTV ou as alterações acordadas, manter-se-á a vigência do presente CCTV.

Cláusula 37.^a

Refeições

1 — A entidade patronal reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado, pelos seguintes valores:

- Almoço — €11,45;
- Jantar — €11,45;
- Pequeno-almoço — €3,30.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

3 — As refeições tomadas no estrangeiro serão pagas mediante apresentação da factura.

Cláusula 38.^a

Alojamento

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

- a) Transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela entidade patronal, sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;
- b) Reembolso da despesa com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;
- c) Montante de €5,90 e €10,90, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País, desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

Cláusula 60.^a

Produção de efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária e a tabela salarial produzem efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano.

ANEXO II

Tabela salarial

Motorista de táxi e letra A — €505,92.

Lisboa, 30 de Março de 2010.

Pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros:

Florêncio Plácido de Almeida, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Vítor Manuel Soares Pereira, mandatário.

Texto consolidado

Texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, e a última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional, as empresas representadas pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros que se dedicam à actividade de transportes ocasionais de passageiros em viaturas ligeiras de aluguer e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pela Associação Sindical outorgante.

2 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

3 — O número de trabalhadores e empresas abrangidos é de cerca de 7000 e de 9500, respectivamente.

4 — O presente CCTV altera o CCTV celebrado entre a ANTRAL e a FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

3 — Enquanto não entrarem em vigor o novo CCTV ou as alterações acordadas, manter-se-á a vigência do presente CCTV.

Cláusula 3.^a

Forma e tempo de revisão

1 — A denúncia far-se-á, por escrito, até 60 dias do termo de cada período de vigência.

2 — A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até 60 dias do termo do período de vigência.

3 — A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita, por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

As condições de admissão para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são as exigidas pela lei.

Cláusula 5.^a

Regime de experiência

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, o trabalhador ou a entidade patronal podem 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 duração do contrato e tem a seguinte redacção:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;

b) Exceptuam-se os trabalhadores que façam prova de aptidão profissional, através de certificado profissional, casos em que o período experimental será de 30 e 60 dias respectivamente.

3 — A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

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

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

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções em conformidade com as categorias constantes no anexo I.

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

3 — Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

Cláusula 7.^a

Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

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

3 — Os mapas obtidos por meios mecanográficos poderão substituir os mapas dos respectivos sindicatos, desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 8.^a

Regulamentação do quadro — Densidades

Face às características do sector, a disposição desta cláusula ficará sujeita às regulamentações específicas dos trabalhadores que vierem a ser admitidos fora da categoria prevista neste CCTV.

Cláusula 9.^a

Acesso

1 — No provimento dos lugares, as entidades patronais darão sempre preferência aos trabalhadores ao seu serviço, salvo os casos especiais em que não lhes seja reconhecida competência profissional.

2 — Constitui acesso a passagem de um trabalhador a classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e escala de retribuição mais elevadas.

Cláusula 10.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o tempo de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito e assinado pelo trabalhador e entidade empregadora.

2 — No caso de trabalhadores contratados a termo certo, a entidade patronal comunicará ao trabalhador, por escrito, até oito dias antes de o prazo expirar a sua intenção de não renovar o contrato, sob pena de o mesmo se renovar por igual período; no caso de trabalhadores contratados a termo incerto, o aviso prévio deverá ser dado, igualmente por escrito, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos, ou período superior, respectivamente.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

4 — Os trabalhadores admitidos nos termos do n.º 1 desta cláusula têm direito às partes proporcionais de subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio, a que se referem as cláusulas respectivas.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência, salvo os casos em que, ouvidos os respectivos delegados sindicais, lhes não seja reconhecida competência profissional.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como às associações sindicais outorgantes ou nestas filiadas todas as informações e esclarecimentos que elas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

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

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;

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

g) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a retribuição auferida. O seguro abrangerá o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, previdência ou outros a ela inerentes;

i) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

j) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço, sejam forçados a iniciar ou a terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCTV;

m) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado;

n) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo III no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e respectivo descanso semanal, podendo ser remetido pelos CTT sempre que solicitado pelo empregador, desde que as respectivas requisições sejam acompanhadas das devidas importâncias;

o) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência

da entidade patronal, o local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

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

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

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

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

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

h) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a entidade patronal;

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

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

d) Diminuir-lhe a retribuição;

e) Baixar-lhe a categoria;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente CCTV;

g) 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;

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

i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito das partes;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;

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

m) Ofender a honra e a dignidade dos trabalhadores;

n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de tempo parcial ou comissão, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo com o acordo do respectivo sindicato ou do trabalhador;

o) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra directa;

p) Criar novas categorias profissionais ou classes sem a aprovação do sindicato.

Cláusula 14.^a

Direito à greve e proibição de *lockout*

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

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

b) É proibido às entidades patronais quaisquer formas de *lockout*.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 15.^a

Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 5 km da residência permanente do trabalhador ou para outro dentro da mesma localidade, se tal transferência resultar de mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço.

3 — A entidade patronal pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não causar prejuízo ao trabalhador e sempre que este der o seu acordo.

4 — Poderá também ser livremente alterado, desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a entidade patronal.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os motoristas de ligeiros (táxis e letra A) é de quarenta e quatro horas semanais, que podem ser distribuídas da seguinte forma:

a) Cinco dias e meio de oito horas e quatro horas respectivamente;

b) Quatro dias de nove horas e um dia de oito horas.

2 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte tem de ser garantido ao trabalhador um repouso mínimo de dez horas.

4 — Este horário de trabalho não prejudica outros de duração inferior já em vigor.

Cláusula 17.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade.

3 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a prestação de trabalho extraordinário, mas sempre a título facultativo para o trabalhador.

4 — Nos casos previstos no número anterior, a prestação do trabalho extraordinário não excederá as duas horas diárias nem ultrapassará, no total, as duzentas e quarenta horas anuais.

5 — Excepcionalmente, o período de trabalho extraordinário poderá atingir um máximo de cinco horas, no serviço de táxi e letra A, quando em regresso de um serviço iniciado dentro do horário normal.

6 — Todo o trabalho extraordinário é registado em livrete próprio, fornecido pelo sindicato, nas condições expressas na alínea m) da cláusula 11.^a

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal coincidirá sempre que possível com o domingo.

2 — O dia ou meio de descanso complementar será gozado imediatamente antes ou posteriormente ao dia de descanso semanal.

3 — Como descanso semanal entende-se sempre um intervalo mínimo de trinta e seis horas entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte.

Cláusula 20.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;

1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

a) O feriado municipal do local de trabalho ou quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito;

b) A terça-feira de Carnaval.

Cláusula 21.^a

Direito a férias

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua renumeração normal, de 22 dias úteis, com início no 1.º dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador a partir do dia 1 de Janeiro, em referência ao ano anterior.

2 — Nos casos em que não seja possível iniciar as férias de acordo com o número anterior, terão sempre que ser respeitados os dias de descanso semanal relativo ao trabalho prestado antes e depois das férias.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Na ausência de acordo, caberá à entidade patronal marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Se após fixado o período de férias a entidade patronal, por motivo de interesse desta, o alterar o fizer interromper as férias já iniciadas, o trabalhador terá direito à indemnização dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

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

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

7 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado. Se tal não for possível, a entidade patronal pagar-lhe-á a retribuição correspondente às férias que usufruiria, bem como o subsídio correspondente.

8 — Será também de observar o disposto no número anterior no ano em que o trabalhador regressar ao serviço depois do cumprimento do serviço militar obrigatório.

9 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a entidade patronal regime diferente de férias.

10 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

11 — O plano de férias deverá ser afixado com antecedência e uma cópia do mesmo será enviada ao sindicato.

12 — 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 ou que se vença no ano de emissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

13 — Os trabalhadores admitidos no 1.º semestre do ano civil terão direito a 8 dias de férias após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo.

14 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

15 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessão do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 22.^a

Alteração ou interrupção das férias

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

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

3 — O período de férias restantes poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem.

Cláusula 23.^a

Férias em caso de cessão de contrato

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

Cláusula 24.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador deste, licença sem retribuição.

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

Cláusula 25.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeada-

mente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre previdência.

2 — 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.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos 15 dias seguintes a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 26.^a

Conceito de falta

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

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

3 — Não serão consideradas como faltas os atrasos na hora da entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

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

Cláusula 27.^a

Faltas justificadas

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

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos serviços médico-sociais, atestado medido ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto ou enteado e cônjuge não separado de pessoas e bens, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.

Natureza da falta	Documento comprovativo
f) Parto da esposa ou pessoa com quem viva em comunhão de vida e habitação, durante um dia, podendo prolongar-se até três dias no caso de assistência inadiável em caso de complicação de parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contra-fé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, no dia da prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário, em caso de emergência, pelo tempo necessário	Documento passado pelo comando do quartel.
j) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, previdência ou outras a ela inerentes, pelo tempo necessário.	Requisição da associação ou organismo respectivo como justificação prévia ou posterior.
k) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
l) Doação gratuita de sangue, durante o dia da colheita, até cinco dias por ano.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou de estabelecimento hospitalar.
m) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

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

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

4 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas à entidade patronal logo que possível.

5 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

6 — Em qualquer caso de falta justificada, a entidade patronal pode exigir do trabalhador prova dos factos evocados para a justificação.

Cláusula 28.^a

Efeitos de faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de qualquer direito ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) As referidas na alínea j) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas cometidas por membros de comissão de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;

c) As referidas na alínea n) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 29.^a**Faltas injustificadas e seus efeitos**

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 27.^a

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

3 — Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos, ou seis interpolados, no mesmo ano civil;

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

Cláusula 30.^a**Fórmula de cálculo por perda de remuneração**

Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias.

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

CAPÍTULO VIII

RetribuiçãoCláusula 31.^a**Retribuição do trabalho**

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

2 — O tempo para além do período normal de trabalho em que o trabalhador seja retido para efeito de recebimento de retribuição será pago como suplementar, desde que exceda quinze minutos.

3 — A entidade patronal entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 32.^a**Retribuição do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 25 % em relação à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 33.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % para a primeira hora;

b) 75 % para as restantes.

2 — Para efeito do cálculo do trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte forma:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 34.^a**Remuneração do trabalho em dia de descanso ou feriado**

1 — O trabalho prestado em dia feriado ou dia de descanso semanal é remunerado com o acréscimo de 200 %.

2 — Para efeito do cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre paga como dia completo de trabalho, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal será sempre paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no n.º 2 desta cláusula.

5 — Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de descanso prestado, independentemente do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

6 — Por cada dia de descanso semanal ou feriado sem serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

7 — Considera-se haver prestado trabalho em dias de descanso semanal ou feriado sempre que não se verifique o disposto no n.º 3 da cláusula 19.^a

Cláusula 35.^a**Subsídio de férias**

Oito dias antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da entidade patronal um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 36.^a**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano, salvo o previsto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

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

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

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

5 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso de serviço militar obrigatório.

6 — Tem direito ao subsídio de Natal, na parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais.

7 — A entidade patronal adiantará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

8 — O pagamento do subsídio referido no n.º 6 e o adiantamento de complemento referido no n.º 7 serão feitos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a entidade patronal no quantitativo recebido da previdência, quando o receber.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 37.^a

Refeições

1 — A entidade patronal reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado, pelos seguintes valores:

Almoço — €11,45;

Jantar — €11,45;

Pequeno-almoço — €3,30.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

3 — As refeições tomadas no estrangeiro serão pagas mediante apresentação da factura.

Cláusula 38.^a

Alojamento

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

a) Transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela entidade patronal, sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) Reembolso da despesa com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;

c) Montante de €5,90 e de €10,90, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País, desde que o trabalhador não regresso ao local de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 39.^a

Trabalhadores do sexo feminino

Além do já estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

a) Receber em idênticas tarefas e qualificação a mesma retribuição dos homens;

b) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, com prejuízo do disposto na alínea f) desta cláusula;

c) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados;

d) Faltar durante 90 dias no período da maternidade, devendo ser 60 gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes 30 total ou parcialmente antes ou depois do parto;

e) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição, tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da previdência, este reverterá para a entidade patronal;

f) Dois períodos de uma hora, por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitarem os seus filhos, durante o período de um ano;

g) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento da retribuição.

Cláusula 40.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão de duas horas diárias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.

CAPÍTULO XI

Cessaçã do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessaçã do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos de pleno direito.

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

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

Cláusula 42.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazer cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limites estabelecidos e previstos neste CCTV.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo duas cópias entregues ao trabalhador, que deverá enviar uma ao sindicato respectivo.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No prazo de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 43.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 44.^a

Cessão do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal, ocorrendo justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

4 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

5 — O despedimento com justa causa dependerá sempre de processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da lei.

6 — Verificando-se nulidade do despedimento por inexistência de justa causa, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração ao serviço da entidade patronal e a indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 45.^a

Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, ocorrendo justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa de garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador, ou ofensa à sua honra e dignidade;
- g) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade patronal ou seus representantes legítimos.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 46.^a

Cessão do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com antecedência de 30 ou 60 dias, conforme tenha menos ou mais de dois anos de antiguidade ao serviço da entidade patronal.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O abandono do lugar é equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador sem aviso prévio.

4 — Considera-se haver abandono de lugar, quando verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante 6 dias consecutivos sem que apresente qualquer justificação, não responda no prazo de 15 dias à carta registada, com aviso de recepção, que a entidade patronal lhe enviar, procurando saber as razões da sua ausência.

5 — Os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 só serão susceptíveis de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de ma-

neira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta matéria.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 47.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa até 10 % da retribuição diária, pelo prazo máximo de 10 dias, não podendo exceder, em cada ano civil, 5 dias de retribuição;
- d) Suspensão sem vencimento até 10 dias, não podendo, em cada ano civil, exceder o total de 20 dias;
- e) Despedimento.

2 — As penalidades nos termos das alíneas c), d) e e) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3 — Da decisão do processo disciplinar cabe recurso, a interpor no prazo de 10 dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCTV, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea e) do n.º 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 44.^a

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

Cláusula 48.^a

Sanções abusivas

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

- 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 ou de previdência, de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

Cláusula 49.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a entidade

patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no n.º 6 da cláusula 44.^a;

b) Tratando-se da suspensão ou multa, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 50.^a

Tramitação processual disciplinar

1 — Sem prejuízo da observância de disposições legais imperativas sobre o exercício do poder disciplinar que afastem a aplicação de disposições constantes de convenção colectiva, qualquer sanção disciplinar será precedida de processo disciplinar nos termos dos números seguintes.

2 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a empresa, nos cinco dias úteis posteriores ao conhecimento da infracção pela administração ou pelos seus representantes, comunicará por escrito ao trabalhador a intenção de proceder disciplinarmente.

3 — O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a nota de culpa, da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de cinco dias úteis após a comunicação referida no número anterior.

4 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

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

6 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

7 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

8 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências, probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

9 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as mesmas sejam patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

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

11 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 5, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

12 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

13 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso e a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos no n.º 11, não podendo ser invocados factos não constantes na nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou redimirem a responsabilidade.

14 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 5, à associação sindical.

15 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

16 — Igual suspensão decorre na instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

17 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação a que se refere o anterior n.º 14.

18 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos estabelecidos na legislação processual do trabalho.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 51.^a

Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 52.^a

Ocorrências fora do País

1 — Quando o trabalhador se encontrar fora do País por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico tem direito, à custa da entidade patronal na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado dentro do País;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A

responsabilidade da entidade patronal pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do País;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família ou por quem a represente, desde que seja em Portugal continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível, regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da entidade patronal.

3 — A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da entidade patronal e de acordo com o trabalhador.

Cláusula 53.^a

Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

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

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

Cláusula 54.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de doença, a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela previdência, até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2 — O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte da entidade patronal nos três primeiros dias de cada baixa.

3 — O subsídio referido nos números anteriores será pago ao trabalhador conjuntamente com a renumeração mensal, reembolsando este a entidade patronal no quantitativo do subsídio da previdência, quando a receber.

4 — O disposto nos números anteriores não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva ou regulamentação interna da entidade patronal.

Cláusula 55.^a

Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade patronal garantirá, enquanto durar a incapacidade,

a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito na base da retribuição auferida à data da baixa.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 56.^a

Comissão paritária

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

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos, serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em caso de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como os suplementares podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

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

- a) Interpretação do presente CCTV;
- b) Deliberação sobre as questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

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

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

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

8 — O expediente da comissão será assegurado pela associação patronal ANTRAL.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2 desta cláusula.

10 — Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições diversas

Cláusula 57.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o

contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

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

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

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

Cláusula 58.^a

Falência ou insolvência

1 — A declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

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

3 — A cessação dos contratos de trabalhos nos casos previstos nesta cláusula fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 59.^a

Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas

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

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 60.^a

Produção de efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária e a tabela salarial produzem efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano.

ANEXO I

Categorias profissionais

Motorista de táxi e letra A. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo

a condução de veículos automóveis ligeiros licenciados e devidamente documentados para o transporte de passageiros, competindo-lhe também, além de velar por todos os valores da entidade patronal à sua guarda, zelar pela boa conservação do veículo, nomeadamente a verificação dos níveis de óleo e de água e pressão de ar dos pneus, bem como a mudança de roda em caso de furo na via pública, devendo ainda proceder ao preenchimento das folhas diárias de apuro, de acordo com as instruções fornecidas pela entidade patronal.

ANEXO II**Tabela salarial**

Motorista de táxi e letra A — €505,92.

Lisboa, 30 de Março de 2010.

Pela ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros:

Florêncio Plácido de Almeida, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Vítor Manuel Soares Pereira, mandatário.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

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

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

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

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

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 7 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 14 de Abril de 2010, a fl. 72 do livro n.º 11, com o n.º 48/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Alteração salarial e outras.

Alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2009 (texto consolidado e tabelas salariais), para vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Retribuições mínimas**ANEXO I****Distribuição**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Chefe de programação	758,50
Programista-viajante	677,50
Programista	624,50
Tradutor	700
Publicista	700
Ajudante de publicista	529
Chefe de expedição e propaganda	579,50
Projeccionista	539
Encarregado de material e propaganda	579,50
Expedidor de filmes	529
Revisor	509
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
Primeiros 11 meses	481
12.º mês	509

ANEXO II**Electricistas**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Electricistas:	
Encarregado	656
Chefe de equipa	632,50
Oficial	570,50
Pré-oficial	518,50
Ajudante	481
Aprendiz	481

ANEXO III**Escritórios**

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (euros)	Regras de progressão (anos)	
Técnico sénior	6	1 032,50	3 (A)	
	5	929,50		
	4	836,50		
	3	795,50		
	2	754		
Técnico	1	692	3 (A)	
	6	929,50		
	5	795,50		
	4	754		
	3	692		
	2	650,50	3	
	1	619,50		2

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (euros)	Regras de progressão (anos)
Técnico administrativo. . . .	7	878	3 (A)
	6	723	
	5	671,50	
	4	619,50	
	3	568	
	2	516,50	
Técnico auxiliar	1	490,50	1
	4	568	
	3	516,50	
	2	490,50	
	1	481	

ANEXO IV**Exibição**

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (em euros)		Regras de progressão
		Classe A	Classe B	
Gerente.		688	550	
Subgerente		624,50	506,50	
Projeccionista.	6	656,50	535	3 (A)
	5	609	481	
	4	596	481	
	3	552,50	481	
	2	510,50	481	
Estagiário de cinema. . .	1	481	481	2
				1
Técnico de cinema	1	481	481	1
	2	481	481	2
	3	512,50	481	3
	4	552,50	481	3
	5	562	481	3
	6	596	481	3
	7	609	491	3 (A)
	8	655,50	529,50	3 (A)
Técnico de limpeza . . .		481	481	

ANEXO V/VI**Estúdios e laboratórios**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Director de técnico.	868,50
Chefe de laboratório.	651
Secção de Legendagem	
Operador de legendagem	623
Compositor de legendas.	598
Preparador de legendagem.	544,50
Secção de Revelação	
Operador	514
Assistente	481
Estagiário	481
Secção de Tiragem	
Operador	514
Assistente	481
Estagiário	481

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Secção de Padronização	
Operador	514
Assistente	481
Estagiário	481
Secção de Montagem de Negativos	
Montador	514
Assistente	481
Estagiário	481
Secção de Análise, Sensitometria e Densimetria	
Sensitometrista	556,50
Analista químico	556,50
Assistente estagiário de analista.	481
Secção de Preparação de Banhos	
Primeiro-preparador.	481
Segundo-preparador.	481
Secção de Manutenção (Mecânica e Eléctrica)	
Primeiro-oficial	534
Segundo-oficial	514
Aprendiz.	481
Projeção	
Projeccionista.	481
Ajudante de projeccionista.	481
Arquivo de películas	
Fiel de armazém de películas.	481

ANEXO VII**Metalúrgicos**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Metalúrgicos:	
Encarregado	657
Oficial de 1.ª	591
Oficial de 2.ª	570,50
Oficial de 3.ª	539,50
Pré-oficial.	518,50
Ajudante.	481
Aprendiz.	481

ANEXO VIII**Motoristas**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Motorista:	
De ligeiros	539
De pesados	570,50

ANEXO IX**Tradutores**

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

- a) Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista — €0,55 por legenda;
- b) Tradução dos mesmos sem lista — €1 por legenda;
- c) Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola — €0,70 por legenda;
- d) Localização de legendas — €0,20 por legenda.

ANEXO X**Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos**

	Em euros
Diuturnidades (cláusula 48. ^a)	14,85
Subsídio de refeição (cláusula 49. ^a)	6,35
Abono para falhas (cláusula 50. ^a):	
Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento	23,10
Serviços de bilheteira a tempo completo	23,10
Serviços de bilheteira a tempo parcial	10,25
Subsídio de chefia e outros (cláusula 51. ^a):	
Exibição:	
Projeccionista de cinema da classe A	23,10
Projeccionista de cinema da classe B a tempo completo	15,30
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de electricista	32,65
Laboratórios de revelação:	
Responsável com funções de chefia	29,45
Trabalhador que acumule funções de electricista	29,45
Distribuição:	
Projeccionista que exerça outra função na empresa	23,10
Trabalho fora do local habitual (cláusula 52. ^a):	
Pequeno-almoço	3,85
Almoço ou jantar	14,60
Alojamento	37,30
Diária completa	63,85
Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.)	107,50
Deslocações aos Açores e Madeira superiores a três dias (sub. extr.)	81,50
Deslocações aos Açores e Madeira inferiores a três dias (sub. extr.)	32,15
Seguro contra acidentes	46 120,65
Funções de fiscalização:	
Por espectáculo, dentro da localidade	6
Por espectáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário	6,20

Nota. — O número de empregadores corresponde a 58 empresas e 1200 trabalhadores.

Lisboa, 12 de Abril de 2010.

Pela Associação Portuguesa das Empresas Cinematográficas:

José Manuel Castello Lopes, presidente da direcção.
Simão Lourenço Fernandes, tesoureiro da direcção.
Margarida Salgado, presidente do conselho fiscal.
Carlos Viegas de Almeida, secretário da direcção.
Aline Brito Paiva, mandatária.
Nuno Prates, mandatário.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves, presidente da Direcção Nacional.

António Jorge Caetano, membro da Direcção Nacional.

Depositado em 19 de Abril de 2010, a fl. 172 do livro n.º 11, com o n.º 51/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo colectivo para as olarias de barro vermelho e grés decorativo — Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, e 21, de 8 de Junho de 2009, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a**Área e âmbito**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável às empresas signatárias, que se dediquem à indústria de olaria de barro vermelho e grés decorativo, bem como aos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência.

2 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável na área geográfica abrangida pelo distritos Lisboa.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Esta convenção abrange quatro empregadores e 290 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência**

A presente convenção colectiva de trabalho mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

Contudo, a tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e serão válidos pelo período de um ano.

Cláusula 4.^a

Subsídio de refeição

1 — É atribuído a cada trabalhador um subsídio diário para refeição no valor de €3,20.

a) A aplicação deste subsídio só é devida quando se verificar qualquer prestação de trabalho nos períodos de manhã e de tarde.

Cláusula 7.^a

Sucessão de regulamentação

O presente ACT revoga a PRT para as olarias de barro vermelho e fabrico de grés decorativo, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1978, à excepção das matérias constantes naquela PRT e não contempladas neste ACT.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

Grupo I:

Encarregado geral.

Grupo II:

Chefe de equipa;
Encarregado de secção.

Grupo III:

Modelador de 1.^a;
Oleiro rodista de loiça vulgar ou de fantasia de 1.^a;
Pintor de 1.^a

Grupo III-A:

Motorista de pesados.

Grupo IV:

Decorador de 1.^a;
Filtrador;
Formista-moldista de 1.^a;
Forneiro;
Modelador de 2.^a;
Oleiro formista ou de lambagem de 1.^a;
Oleiro jaulista de 1.^a;
Oleiro rodista de louça vulgar ou de fantasia de 2.^a;
Operador de enforna e desenforna;
Operador de máquina de amassar ou moer;
Operador de máquina semiautomática;
Pintor de 2.^a;
Prensador;
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros;
Vidrador de 1.^a

Grupo IV-A:

Motorista de ligeiros.

Grupo V:

Ajudante de operador de enforna ou de desenforna;

Decorador de 2.^a;
Embalador-empalhador;
Escolhedor;
Formista;
Formista-moldista de 2.^a;
Forneiro-ajudante;
Oleiro asador-colador;
Oleiro formista ou de lambagem de 2.^a;
Oleiro jaulista de 2.^a;
Operador de máquina de prensar;
Operador de máquina automática;
Preparador de enforna;
Vidrador de 2.^a

Grupo V-A:

Acabador.

Grupo VI:

Ajudante de motorista;
Ajudante de operador de máquina semiautomática;
Ajudante de preparador de pasta;
Amassador ou moedor de barros;
Auxiliar de armazém.

Grupo VII:

Auxiliar de serviços.

Grupo VIII:

Aprendiz com 18 ou mais anos de idade.

Grupo IX:

Aprendiz com 17 anos.

Grupo X:

Aprendiz com 16 anos.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Vencimento (euros)
I	749
II	697
III	691
III-A	668,50
IV	559
IV-A	549
V	530
V-A	522
VI	493,50
VII	479
VIII	475
IX	475
X	475

Mafra, 5 de Abril de 2010.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
André Sousa Sardinha, gerente.

Pela Olaria Artesanal Norberto Batalha & Filhos:

Nuno Filipe Franco Batalha, gerente.
Manuel Rodrigues Luís, gerente.

Pela NOVARGILA — Comércio e Exportação de Cerâmica Unipessoal, L.^{da}:

Emídio Manuel Duarte Sombreiro, gerente.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.

Lisboa, 29 de Março de 2010. — Pela Direcção: *José Alberto Valério Dinis* — *Pedro Miguel P. T. Jesus Vicente*.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

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

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

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

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

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 6 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves* — *Vítor Pereira*.

Depositado em 12 de Abril de 2010, a fl. 71 do livro n.º 11, com o n.º 44/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SNPL — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada no dia 19 de Dezembro de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2005.

CAPÍTULO I

Constituição, princípios e objectivos

Artigo 1.º

Constituição

O Sindicato Nacional dos Professores Licenciados, adiante designado por SNPL, é uma associação de natureza sindical dos professores detentores do grau académico de licenciado, mestre ou doutor que exerçam a sua actividade em regime de pluridocência nos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico, no Ensino Secundário e no Ensino Superior, ou em níveis de ensino equivalentes aos anteriores.

Artigo 2.º

Princípios orientadores

Na sua acção, o SNPL orienta-se pelos seguintes princípios:

- 1 — Liberdade na responsabilidade.
- 2 — Democraticidade manifestada no respeito pela diversidade de opiniões, na prática do diálogo e na recusa de dogmatismos.
- 3 — Equidade na apreciação dos direitos e deveres dos Professores.
- 4 — Solidariedade traduzida em acções capazes de satisfazerem as necessidades dos associados.
- 5 — Racionalidade e rigor na apreciação das questões sócio-profissionais.
- 6 — Profissionalismo capaz de contribuir para a formação cívica dos cidadãos e para a denúncia da demagogia.
- 7 — Independência face a outras organizações sindicais, organizações políticas ou de natureza confessional.

8 — Relacionamento com organizações nacionais ou estrangeiras que favoreça a consecução dos objectivos propostos e seja compatível com a independência do SNPL.

Artigo 3.º

Objectivos

Constituem objectivos do SNPL:

- 1 — Defender e dignificar o exercício da profissão docente, tendo em vista a criação de uma Ordem dos Professores.
- 2 — Defender os interesses sócio-profissionais dos docentes, independentemente da natureza do seu vínculo, da sua categoria profissional ou do seu regime de prestação de serviço.
- 3 — Lutar pela qualidade do ensino em Portugal e denunciar medidas que provoquem a sua degradação.
- 4 — Pugnar pelo desenvolvimento harmónico das carreiras dos professores, salvaguardando os direitos adquiridos, sempre que se verifiquem alterações do quadro jurídico.
- 5 — Pugnar pelo rigor na identificação das qualificações e capacidades necessárias ao bom desempenho das várias actividades de natureza docente e correspondente nível académico.
- 6 — Denunciar e lutar contra todas as medidas que provoquem o aviltamento da qualidade do ensino, quer público, quer privado.
- 7 — Promover o estudo das questões relacionadas com a acção educativa, identificando as suas implicações deontológicas.
- 8 — Exercer o direito de participação no processo educativo, quer em questões pedagógicas, quer na defesa dos interesses profissionais dos professores.
- 9 — Fomentar a convivência e a solidariedade profissional entre docentes nacionais e estrangeiros, através das formas mais adequadas em cada momento.
- 10 — Contribuir para a formação dos professores.

Artigo 3.º-A

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes Estatutos.

2 — Como sindicato independente, o SNPL 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.

3 — As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos sociais do SNPL e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

4 — O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do SNPL, subordina-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos mesmos órgãos.

Artigo 4.º

Centro de Formação

O Centro de Formação Luís António Verney é a estrutura orgânica do SNPL vocacionada para a actualização pedagógica, científica e humanística dos professores.

Artigo 5.º

Âmbito geográfico e sede

O SNPL tem a sua sede nacional em Lisboa e delegações nos distritos do Continente e nas Regiões Autónomas.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 6.º

Aquisição da qualidade de sócio

1 — Podem ser associados do SNPL os professores licenciados ou detentores de outros graus académicos que satisfaçam os requisitos previstos pelo artigo 1.º destes Estatutos que desempenhem, ou tenham desempenhado, funções docentes nos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico, no Ensino Secundário e no Ensino Superior, ou em níveis de ensino equivalentes aos anteriores.

2 — A admissão, bem como a readmissão, dependem de proposta dirigida ao Presidente da Direcção Nacional, subscrita pelo interessado, o que implica a sua aceitação dos estatutos.

Artigo 7.º

Indeferimento do pedido de admissão de sócio

1 — A deliberação do presidente da Direcção Nacional que indefira o pedido deverá ser fundamentada, ouvido o respectivo coordenador da Direcção Regional e comunicada ao interessado, por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias.

2 — No prazo de oito dias úteis, a contar da notificação, poderá o interessado interpor recurso, alegando o que tiver por conveniente, para o presidente da Mesa da Assembleia Geral.

3 — Da decisão do presidente da Mesa da Assembleia Geral não cabe recurso.

Artigo 8.º

Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados:

1 — Eleger e ser eleito para os órgãos sindicais e participar na tomada de deliberações nos casos e nas condições fixadas nos presentes estatutos ou nos regulamentos por estes previstos.

2 — Participar nos congressos, conferências e encontros promovidos pelo SNPL, nos termos fixados nos respectivos regulamentos.

3 — Beneficiar da acção desenvolvida pelo SNPL na defesa dos interesses específicos dos professores.

4 — Beneficiar dos serviços prestados pelo SNPL, nas condições fixadas pelos respectivos regulamentos.

5 — Requerer a convocação da Assembleia Geral nos termos do artigo 14.º, n.º 3.4, do presente Estatuto.

Artigo 9.º

Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

1 — Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos.

2 — Participar regularmente nas actividades do SNPL, contribuindo para o alargamento de influência deste e desempenhando com zelo os cargos para que forem eleitos.

3 — Manter a máxima correcção e cordialidade no trato com os outros associados e com os pares, designadamente aquando da participação em actividades sindicais.

4 — Pagar regularmente a quotização.

5 — Comunicar ao SNPL as eventuais mudanças de residência, de escola, de local de trabalho ou de conta bancária.

6 — Comunicar o recomeço da actividade, para efeitos de aplicação do disposto no n.º 4 do presente artigo.

Artigo 10.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de associado aquele que o queira em carta registada dirigida ao presidente da Direcção Nacional ou nos termos previstos no Capítulo IV.

2 — A perda da qualidade de associado implica a devolução do cartão de sócio.

3 — Fica suspenso da qualidade de associado todo aquele que tenha em atraso mais de 6 meses de quotas, salvo em casos devidamente justificados e aceites pelo

Presidente da Direcção Nacional ou pelos Coordenadores das Direcções Regionais e das Regiões Autónomas.

Artigo 11.º

Das quotas

1 — O valor da quota mensal é estabelecido em Assembleia Geral sob proposta da Direcção Nacional.

2 — O valor da quota previsto no número anterior incide também sobre os subsídios de Natal e de férias.

3 — A cobrança das quotas incumbe ao Sindicato, podendo ser transferida para outras entidades mediante acordo.

4 — Os associados na situação de aposentados poderão pagar apenas metade do valor da quota, desde que o requeiram.

5 — Os associados no desemprego estão isentos do pagamento de quotas enquanto durar essa situação.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

Artigo 12.º

Órgãos sociais e mandato

1 — São órgãos sociais do SNPL:

1.1 — A Assembleia Geral.

1.2 — A Direcção Nacional.

1.3 — As Direcções Regionais e as Regiões Autónomas.

1.4 — O Conselho Fiscal.

1.5 — O Conselho de Disciplina.

2 — Os órgãos sociais são eleitos em lista conjunta para um mandato de quatro anos.

Artigo 13.º

Composição e competências da Assembleia Geral

1 — A Assembleia Geral é o órgão deliberativo máximo do SNPL.

1.1 — É constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

1.2 — Reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente nos termos estatutários.

2 — Compete à Assembleia Geral:

2.1 — Eleger ou destituir, no todo ou em parte, os membros da Direcção Nacional, Direcções Regionais e das Regiões Autónomas, do Conselho Fiscal, do Conselho de Disciplina, bem como da Mesa da Assembleia Geral.

2.2 — A Assembleia Geral reunirá anualmente para discutir e votar o relatório de contas da Direcção Nacional e o parecer do Conselho Fiscal relativo ao respectivo exercício anual.

2.3 — Conceder autorizações para os dirigentes serem demandados por factos praticados no exercício dos seus cargos.

2.4 — Deliberar sobre a alteração dos estatutos do SNPL, zelar pelo seu cumprimento e interpretá-los, resolvendo os casos omissos.

2.5 — Deliberar sobre a filiação do SNPL em associações sindicais nacionais e ou internacionais.

2.6 — Deliberar sobre a dissolução do SNPL e a forma de liquidação do seu património.

2.7 — Exercer todas as demais competências previstas na lei e nos estatutos.

3 — A Assembleia Geral será convocada pelo presidente da Mesa a requerimento:

3.1 — Da Direcção Nacional ou do seu presidente.

3.2 — Do Conselho de Disciplina ou do seu presidente.

3.3 — Do Conselho Fiscal ou do seu presidente.

3.4 — De, pelo menos, 40% do total dos associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

3.5 — De, pelo menos, três das Direcções Regionais desde que representem 20% dos sócios.

4 — Em primeira convocatória, a Assembleia Geral não pode deliberar sem a presença de, pelo menos, metade dos associados efectivos e, em segunda convocatória, 30 minutos após a hora da primeira, deliberará por maioria simples com qualquer número de associados presentes.

5 — As convocatórias para a Assembleia Geral são feitas pelo presidente da Mesa com indicação da data, hora e local de realização e da ordem de trabalhos, com uma antecedência mínima de oito dias, e em tudo o mais, de acordo com a lei geral.

6 — As deliberações poderão ser tomadas por escrutínio secreto, o qual será proposto pela Mesa ou solicitado por 10% dos elementos presentes.

Artigo 14.º

Mesa da Assembleia Geral

1 — A Mesa da Assembleia Geral é constituída por um presidente, dois vice-presidentes e dois secretários, sendo eleita simultaneamente com os órgãos sociais em lista nominativa conjunta, para um mandato de quatro anos.

2 — Compete ao presidente exercer todas as funções previstas na lei geral, bem como as definidas neste estatuto, nomeadamente as consagradas no artigo 16.º-A, n.º 1.

3 — Compete aos secretários elaborar as actas das reuniões, coadjuvar os vice-presidentes e substituí-los nas suas faltas e impedimentos.

4 — Compete à Mesa da Assembleia Geral assegurar o bom funcionamento das reuniões, bem como o expediente das mesmas dando-lhes publicidade.

Artigo 15.º

Da Direcção Nacional

1 — A Direcção Nacional é composta por 35 elementos efectivos e 5 suplentes.

2 — A Direcção Nacional é exercida colegialmente pelos seus membros.

3 — A Direcção Nacional é eleita em lista conjunta com os outros órgãos sociais, sendo o primeiro elemento da lista o presidente.

4 — A Direcção Nacional é constituída por 1 presidente, 3 vice-presidentes, 2 tesoureiros, 2 secretários e 27 vogais.

5 — Em caso de impedimento de qualquer dos membros da Direcção Nacional, será designado um elemento para o substituir de entre os seus membros.

6 — A Direcção Nacional reúne ordinariamente de acordo com o estabelecido no regulamento interno, ou extraordinariamente por convocação do Presidente.

Artigo 16.º

Competências da Direcção Nacional

1 — Compete à Direcção Nacional:

1.1 — Definir o plano de acção e coordenar a actividade do sindicato.

1.2 — Dar execução às deliberações da Assembleia Geral.

1.3. — Elaborar e submeter à aprovação da Assembleia Geral o relatório anual de actividades e o programa de acção e orçamento.

1.4 — Requerer a convocação da Assembleia Geral e submeter à apreciação e deliberação daquela os assuntos sobre os quais deve pronunciar-se ou outros que a Direcção Nacional entenda submeter-lhe.

1.5 — Deliberar sobre as decisões condenatórias proferidas pelo Conselho de Disciplina, nos termos do artigo 25.º, n.º 1, dos Estatutos.

1.6 — Propor à Assembleia Geral a aprovação dos regulamentos interno e financeiro.

1.7 — Administrar os bens do SNPL.

1.8 — Elaborar ou alterar o seu regulamento interno e financeiro.

1.9 — Representar o SNPL em juízo e fora dele, activa e passivamente.

1.10 — Deliberar sobre a admissão, demissão, exclusão ou readmissão dos associados, ouvido o respectivo Coordenador Regional ou da Região Autónoma.

1.11 — Requerer a convocação da Assembleia Geral.

1.12 — Alienar bens imóveis do SNPL, com parecer prévio, escrito, do Conselho Fiscal.

1.13 — Dirigir a actividade do SNPL em conformidade com os estatutos e a orientação definida pela Assembleia Geral.

1.14 — Planificar e desencadear as acções nacionais, coadjuvados pelos coordenadores regionais e das regiões autónomas.

1.15 — Decidir o recurso à greve, em conformidade com a vontade dos coordenadores regionais e das regiões autónomas, mediante audição prévia dos respectivos associados.

1.16 — Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, depois de ouvidos os pareceres dos coordenadores regionais e das regiões autónomas.

1.17 — Exercer todas as restantes competências decorrentes da lei e dos regulamentos internos.

2 — Para que o SNPL fique obrigado, são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três membros da Direc-

ção Nacional. Dos três membros, um é obrigatoriamente o presidente e os outros são designados em reunião da mesma.

Artigo 16.º-A

Competências do presidente da Direcção Nacional

1. — Compete ao Presidente:

1.1 — Coordenar as actividades do Sindicato.

1.2 — Representar o Sindicato em todos os actos, nomeadamente em juízo e fora dele, activa e passivamente perante entidades privadas, públicas ou administrativas, bem como nas organizações nacionais e internacionais, de acordo com o artigo 16.º, n.º 1.9, destes Estatutos.

1.3 — Convocar e coordenar as reuniões da Direcção Nacional.

1.4 — Distribuir a organização e funcionamento das actividades da direcção nacional pelos seus membros.

1.5 — Definir as actividades do sindicato em conformidade com as deliberações dos órgãos estatutários.

1.6 — Acompanhar as acções da Direcção Nacional e Direcções Regionais do Sindicato.

1.7 — Usar do voto de qualidade em caso de empate nas votações.

2 — O Presidente pode delegar as suas competências em qualquer outro membro da direcção nacional.

Artigo 17.º

Organização regional

As Direcções Regionais e Direcções das Regiões Autónomas estão organizadas do seguinte modo:

Zona Norte, que compreende os distritos de Braga, Bragança, Viana do Castelo e Vila Real;

Zona do Grande Porto, que compreende o distrito do Porto;

Zona do Centro Interior, que compreende os distritos de Castelo Branco, Guarda e Viseu;

Zona do Centro Litoral, que compreende os distritos de Aveiro e Coimbra;

Zona do Centro Sul, que compreende os distritos de Leiria, Portalegre e Santarém;

Zona da Grande Lisboa, que compreende os distritos de Lisboa e Setúbal;

Zona Sul, que compreende os distritos de Beja, Évora e Faro;

Zona da Região Autónoma dos Açores;

Zona da Região Autónoma da Madeira.

Artigo 18.º

Das Direcções Regionais

1 — Cada Direcção Regional e cada uma das Direcções das Regiões Autónomas promovem e dinamizam o SNPL nos distritos e nas Regiões Autónomas.

2 — As Direcções Regionais e as Direcções das Regiões Autónomas são compostas por 15 elementos efectivos e 2 suplentes, eleitos em Assembleia Geral, em lista conjunta, com os restantes órgãos sociais, sendo o primeiro elemento da lista o coordenador.

3 — A Direcção Regional e cada uma das Direcções das Regiões Autónomas é presidida por um coordenador.

Artigo 19.º

Competências das Direcções Regionais e das Direcções das Regiões Autónomas

1 — Compete às Direcções Regionais e às Direcções das Regiões Autónomas:

1.1 — Dar execução às deliberações da Assembleia Geral no âmbito geográfico de cada região.

1.2 — Aprovar o seu regulamento interno.

1.3 — Propor e discutir com os sócios, na área da região, os assuntos relacionados com a actividade sócio-profissional.

1.4 — Propor e discutir com os sócios sobre a concretização do programa do SNPL, na área da região.

1.5 — Propor e discutir com os sócios sobre a efectivação do direito à greve, na área da região, de acordo com o artigo 16.º, n.º 1.15, dos Estatutos.

1.6 — Assegurar a reciprocidade de relações entre os outros órgãos do SNPL e os sócios da região, directamente e através dos delegados sindicais.

1.7 — Desempenhar todas as tarefas que nelas forem delegadas.

Artigo 20.º

Delegados sindicais

Os associados que exerçam actividade sindical em cada escola constituem um núcleo sindical, podendo eleger um delegado.

Artigo 21.º

Do Conselho Fiscal

1 — O Conselho Fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais, eleitos em lista nominativa conjunta, sendo o seu mandato de quatro anos.

2 — Compete ao Conselho Fiscal examinar as contas e apresentar o relatório escrito à Assembleia Geral.

3 — O Conselho Fiscal pode examinar os livros e documentos da escrituração de todos os órgãos sociais do Sindicato, que lhe serão facultados pela Direcção Nacional, sempre que pedidos.

4 — O Conselho Fiscal pode requerer a convocação da Assembleia Geral nos termos do artigo 13.º, n.º 3.3.

Artigo 22.º

Do Conselho de Disciplina

1 — O Conselho de Disciplina é constituído por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais eleitos em lista nominativa conjunta, sendo o seu mandato de quatro anos.

2 — Ao Conselho de Disciplina compete:

2.1 — Exercer o poder disciplinar.

2.2 — Requerer a convocação da Assembleia Geral, nos termos do artigo 13.º, n.º 3.2.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 23.º

Penas disciplinares

1 — Aos associados que infringjam as normas do estatuto e os regulamentos devidamente aprovados podem ser aplicadas as seguintes penas disciplinares:

1.1 — Repreensão por escrito.

1.2 — Suspensão até 30 dias.

1.3 — Suspensão de 30 a 90 dias.

1.4 — Expulsão.

2 — As medidas disciplinares referidas em 1.3 e 1.4 serão aplicadas aos associados que:

2.1 — Violem dolosa e gravemente os estatutos.

2.2 — Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 — Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a suspensão por 30 dias, salvo caso de gravidade excepcional.

4 — A reincidência implica agravamento de pena disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5 — Verificar-se-á reincidência sempre que o associado cometa idêntica infracção pela qual tenha sido punido há menos de 2 anos.

Artigo 24.º

Instrução do processo disciplinar

1 — O processo disciplinar que se inicia pela nota de culpa será antecedido, quando tal se mostre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa deve conter a descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido, com indicação de pena ou penas aplicáveis; será deduzido por escrito e notificado ao infractor mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido produzirá a sua defesa por escrito, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação, oferecendo as provas que considere necessárias à descoberta da verdade.

4 — As testemunhas não excederão 3 por cada facto.

5 — A decisão será tomada nos 20 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3.

6 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2, e sendo posteriormente comunicada à Direcção Nacional.

Artigo 25.º

Recurso das sanções disciplinares

1 — Das decisões condenatórias proferidas pelo Conselho de Disciplina cabe recurso para a Direcção Nacional, de cuja deliberação poderá ser interposto recurso para o presidente da Mesa da Assembleia Geral, que decidirá em última instância.

2 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias úteis, sendo aplicável à decisão final o disposto no n.º 6 do artigo 22.º

CAPÍTULO V

Do processo eleitoral

Artigo 26.º

Eleição dos órgãos sociais

1 — A eleição dos órgãos sociais do SNPL é realizada em Assembleia Geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, nos termos dos Estatutos.

2 — Cada lista concorrerá a todos os órgãos sociais do SNPL e apresentará um programa de candidatura e um plano de acção.

3 — As listas serão apresentadas à comissão eleitoral até 15 dias antes da realização da Assembleia Geral.

4 — Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

5 — Após a eleição, o presidente da mesa da Assembleia Geral dará posse a todos os órgãos sociais, que entram de imediato em funções.

6 — O colégio eleitoral é composto por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos que se tenham inscrito como sócios até 15 dias antes da data da marcação das eleições, com as suas quotas regularizadas até ao dia das eleições.

Artigo 27.º

Comissão Eleitoral

1 — A Comissão Eleitoral será constituída pelo presidente da Mesa da Assembleia Geral, que preside, e por dois associados de cada uma das listas concorrentes para acompanhamento do processo eleitoral, garantindo a independência face ao Sindicato.

2 — Compete à Comissão Eleitoral:

2.1 — Verificar a regularidade de todo o processo eleitoral.

2.2 — Verificar a admissibilidade das listas e atribuir-lhes, por sorteio, uma letra identificativa.

2.3 — Verificar os cadernos eleitorais.

2.4 — Proceder ao escrutínio dos votos, elaborar a acta com os resultados finais e entregá-la nos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Segurança Social.

2.5 — Apreciar reclamações ou recursos, que nas diversas fases do processo eleitoral lhe sejam apresentados.

2.6 — Em caso de impedimento justificado de qualquer elemento da Comissão Eleitoral, pode ele delegar funções noutra associado da sua confiança.

2.7 — A Comissão Eleitoral cessará funções com a eleição dos órgãos sociais.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 28.º

Receitas e despesas

1 — Constituem receitas do Sindicato:

1.1 — As quotas dos associados.

1.2 — As contribuições, doações, heranças e legados recebidos de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a independência do Sindicato.

1.3 — Receitas provenientes do património do Sindicato, designadamente rendimentos de capitais ou prediais, quando existam.

2 — Constituem despesas do Sindicato as resultantes dos encargos da sua actividade.

3 — Serão elaboradas pela Direcção Nacional as contas de exercício a apresentar à Assembleia Geral com o parecer do Conselho Fiscal e deverão conter uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício.

4 — Os saldos de cada exercício constituirão um fundo de reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

5 — O recurso a estes fundos será disciplinado pelo regulamento de organização financeira.

CAPÍTULO VII

Revisão dos Estatutos

Artigo 29.º

Alteração dos Estatutos

A alteração total ou parcial dos Estatutos é da competência da Assembleia Geral, por proposta da Direcção Nacional.

CAPÍTULO VIII

Da dissolução do Sindicato

Artigo 30.º

Dissolução do Sindicato

1 — A convocatória da Assembleia Geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 60 dias.

2 — A decisão terá de ser aprovada por três quartos dos votos dos associados presentes na Assembleia Geral.

3 — Para o efeito, nessa Assembleia Geral será eleita, por voto secreto, uma comissão liquidatária.

4 — A comissão liquidatária procederá à liquidação de todos os bens no prazo máximo de um ano, mediante decisão da Assembleia Geral e dela notificará os sócios.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 31.º

A Direcção Nacional, o Conselho Fiscal e o Conselho de Disciplina deverão obrigatoriamente rever e fazer aprovar

os Regulamentos Internos previstos nestes Estatutos na primeira reunião plenária.

Artigo 32.º

Os casos omissos nestes Estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do Direito.

Registados em 14 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 127 do livro n.º 2.

Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — SETAA — Alteração

Alteração aprovada em conselho geral realizado em 27 de Março de 2010 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010.

Artigo 37.º

Funcionamento do conselho geral

1 — O conselho geral elegerá na sua primeira reunião um vice-presidente, um secretário e dois vice-secretários, os quais, com o presidente eleito no congresso, constituem a mesa do conselho geral.

- 2 —
- 3 —

ANEXO I

Regulamento de tendências

Artigo 4.º

Poderes e competências

As tendências têm direito:

- a) A serem ouvidas pelo Secretariado Nacional Executivo sobre as decisões mais importantes do SETAA, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da Tendência;
- b) Expressar as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e Secretariado Nacional Executivo, através dos membros dos mesmos órgãos;
- c) Propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos.

Registados em 19 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 449.º da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho), sob o n.º 21, a fl. 127 do livro n.º 2.

**União Sindical de Professores
Cancelamento do registo**

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral realizada em 17 de Março de 2010, foi deliberada a extinção voluntária da União Sindical de Professores.

Assim, nos termos do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da União Sindical de Professores, efectuado em 28 de Junho de 2005, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II — DIRECÇÃO

**Sindicato Nacional de Quadros
Técnicos — SNAQ**

Membros da direcção eleitos em 12 de Fevereiro de 2010 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — António Branco Angelino, 199356, advogado/jurista, CP/6589342/19 de Fevereiro de 2003/Lisboa.

Vice-presidente — José Estêvão Cípriano Pereira, 209492, advogado/jurista, REFER/2029037/Lisboa.

Tesoureiro — José Manuel Rocha Semedo, 203453, bacharel em Contabilidade e Adm. Empresas, CP/47901373/2 de Novembro de 2000/Lisboa.

Vogais:

Catarina Sofia Rodrigues Cardoso, 202442, *design* de equip., CP/C. Cid. 9717453.

José António Amaral da Silva, 209493, engenheiro, REFER/5714622/13 de Março de 2008/Lisboa.

Suplentes:

António Manuel Pereira Damâso, 197331, engenheiro, REFER/8067393/4 de Abril de 2000/Lisboa.

Elvira Maria Oliveira Neves Pedroso, 200379, gestão de empresas, CP/6426125/16 de Setembro de 1996/Lisboa.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária, realizada em 10 de Maio de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1996.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, objecto e sede

Artigo 1.º

Constituição e duração

É constituída, nos termos aplicáveis da lei portuguesa, para vigorar por tempo indeterminável, uma associação privativa, sem fins lucrativos, de comércio, indústria e serviços denominada Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré.

Artigo 2.º

Sede e área

A Associação tem a sua sede na Rua de Mouzinho de Albuquerque, 170, 2.º, na Nazaré, abrangendo a área do concelho da Nazaré, e pode, mediante proposta da direcção, aprovada em assembleia geral, alterar o local da sua sede, bem como criar delegações ou abrir outras formas de representação social onde se mostre mais conveniente para a prossecução dos seus objectivos.

Ponto único. Poderá a Associação admitir como seus associados comerciantes, industriais e prestadores de serviços, não abrangidos pela área territorial do concelho da Nazaré.

Artigo 3.º

Objecto

São objectivos da Associação:

1 — Promover e contribuir para o harmónico desenvolvimento técnico, económico e social da região em que se encontra inserida.

2 — Desenvolver os diversos sectores a que se encontram ligados os seus associados, em conformidade com os interesses daqueles e da economia nacional.

3 — Colaborar atentamente com a Administração Pública na definição das coordenadas da política sócio-económica, em matéria de relações de trabalho, segurança social, desenvolvimento regional, crédito, investimento, comércio externo, fiscalidade, e em quaisquer outros assuntos em que a sua colaboração seja solicitada.

4 — Representar os seus associados perante quaisquer entidades públicas e privadas.

5 — Defender os interesses legítimos dos seus associados, o seu prestígio e dignificação, tendo em vista o respectivo progresso técnico, económico e social.

6 — Desenvolver relações com associações congéneres, suas federações e confederações, câmaras de comércio nacionais e estrangeiras e organismos similares.

7 — Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre as empresas e a Associação e incentivar a participação activa e constante daquelas na vida associativa.

8 — Representar os associados perante as associações sindicais em tudo o que respeite as relações laborais.

9 — Promover e desenvolver acções de formação profissional como entidade acreditada nas áreas de interesse para os seus associados.

Artigo 4.º

Para a prossecução dos fins referidos no artigo anterior, serão criados e mantidos os serviços específicos mais adequados, por deliberação da assembleia geral, de acordo com as possibilidades orçamentais, entre os quais:

a) Serviço de conselho e auxílio ao cumprimento das obrigações relacionadas com a segurança social;

b) Serviço de conselho e ajuda no cumprimento das obrigações fiscais;

c) Serviço de apoio jurídico;

d) Serviço sociocultural;

e) Serviço de estudos técnicos, económicos e financeiros de apoio às empresas existentes e à instalação de novas empresas;

f) Serviços informativos;

g) Serviços de formação;

h) Serviços de recrutamento e selecção de pessoal;

i) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos associados onde se encontre especialmente literatura profissional e toda a legislação de interesse para os associados.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

A Associação tem três categorias de associados:

Fundadores;

Efectivos;

Honorários.

1.º São associados fundadores todos os que compareceram na assembleia para eleição dos primeiros corpos gerentes e que requeiram a sua inscrição como associados.

2.º Serão associados efectivos todas as pessoas singulares ou colectivas que, na área da Associação, exerçam comércio, indústria ou prestem serviços e, bem assim, as que estiverem nas condições referidas no ponto único do artigo 2.º

3.º Podem ser associados honorários todas as pessoas que tenham prestado relevantes serviços à Associação, bem como uma pessoa colectiva, tenham exercido cargos directivos por tempo não inferior a oito anos, desde que seja aprovado em assembleia geral por proposta da direcção, do conselho geral ou por qualquer associado.

Artigo 6.º

Admissão e rejeição de associados

1 — A admissão dos associados far-se-á por deliberação da direcção, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio, acompanhado da prova da qualidade de comerciante, industrial ou prestador de serviços.

2 — As deliberações sobre admissão ou rejeição de associados deverão ser comunicadas directamente aos interessados até 15 dias após a entrada do pedido e afixadas na sede da Associação para conhecimento geral dos associados. No segundo caso, será comunicada a rejeição ao interessado com alegação expressa dos motivos.

3 — Das admissões e rejeições haverá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados no prazo de 15 dias, mas o assunto só será discutido e votado na primeira reunião da assembleia geral após a interposição. A apresentação do recurso dá lugar à suspensão da deliberação tomada pela direcção.

4 — O pedido para admissão de associado envolve plena adesão aos estatutos, nos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer desta Associação quer daquelas a que a Associação esteja ligada.

5 — As pessoas colectivas e as sociedades deverão indicar à Associação a forma de constituição e o nome do membro administrador, gerente, mandatário ou outra pessoa devidamente credenciada que a represente.

6 — As firmas em nome individual serão representadas pelo seu titular ou por pessoa que possua poderes gerais de administração ou outra devidamente credenciada.

Artigo 7.º

Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a Associação considere necessárias;

b) Participar e convocar reuniões da assembleia geral ou das secções nos termos estatutários e dos regulamentos da Associação;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da Associação nas condições que forem estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da própria Associação;

f) Fazerem-se representar pela Associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral;

g) Desistir da sua qualidade de associado, desde que apresente, por escrito, o seu pedido de demissão, pedido que pode ser feito a todo o tempo, mas sem prejuízo para a Associação, de poder reclamar a quotização porventura atrasada e a referente ao mês em que apresente o pedido.

Artigo 8.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Colaborar nos fins da Associação;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;

c) Contribuir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;

d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e bem assim as deliberações e compromissos assumidos pela Associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

e) Tomar parte das assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

f) Prestar as informações, esclarecimentos e fornecer os elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins sociais e cumprimento das obrigações legais impostas à Associação e especialmente enviar-lhe entre 1 de Abril e 31 de Maio de cada ano o mapa de pessoal devidamente preenchido;

g) Zelar pelos interesses e prestígio da Associação;

h) As sociedades devem ainda comunicar à Associação as alterações que se verifiquem nas gerências ou administração, no prazo de 30 dias após tais modificações.

Artigo 9.º

Perda de qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

a) Os que deixarem de exercer as actividades representadas pela Associação;

b) Os que se demitirem;

c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;

d) Os quais sejam expulsos pela direcção pelo incumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados por atitudes manifestadas ou acções praticadas de comprovada má-fé e atentatórias do prestígio da Associação;

e) Os que forem declarados falidos por sentença com trânsito em julgado, desde que a falência haja sido classificada como fraudulenta, enquanto não forem reabilitados.

2 — Os associados que desejarem desistir da sua qualidade de associado deverão apresentar o seu pedido de demissão devidamente fundamentado, por carta regis-

tada, à direcção, com pelo menos 30 dias de antecedência e obedecer ao especificado no artigo 7.º, alínea g).

3 — No caso da alínea c) do n.º 1, poderá a direcção decidir a readmissão uma vez liquidado o débito.

Artigo 10.º

Ficam previstas as sanções de advertência, suspensão e expulsão a aplicar aos associados nos seguintes casos:

a) A advertência poderá ser aplicada pela direcção aos associados que deixem de cumprir voluntariamente as obrigações constantes no artigo 8.º, quando de tais falhas não resultem consequências desprestigiantes para a Associação;

b) A suspensão dos direitos até seis meses será aplicada pela direcção ao associado que deixe de cumprir voluntariamente aqueles mesmos deveres quando dessa falta resultem consequências desprestigiantes para a Associação, mormente nas suas relações com outras associações ou entidades;

c) A expulsão será aplicada pela direcção aos associados que incorram no comportamento previsto na alínea c) ou praticarem actos previstos nas alíneas d) e e), todas respeitantes ao artigo 9.º

Ponto 1.º Nenhuma sanção será aplicada sem prévia comunicação aos associados, do facto que lhe é imputado e sem apreciação de defesa que este tem a faculdade de apresentar por escrito no prazo de 15 dias após a recepção da nota de culpa.

Ponto 2.º A expulsão com base no previsto na alínea c) do artigo 9.º será deliberada pela direcção sem qualquer possibilidade de recurso.

Ponto 3.º A expulsão com base no previsto nas alíneas d) e e) do artigo 9.º será deliberada pela direcção, mas dela cabe o recurso para assembleia geral, desde que o interessado deposite o custo da convocação, o qual lhe será restituído se a resolução for revogada.

CAPÍTULO III

Órgãos associativos

SECÇÃO I

Artigo 11.º

Órgãos associativos

1 — São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho geral.

2 — A duração dos mandatos é de dois anos, não sendo permitida a reeleição para o mesmo órgão por mais de dois mandatos consecutivos.

3 — Nenhum dos associados poderá fazer parte de mais do que um dos órgãos electivos.

4 — Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer momento, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, nomeando de imediato uma comissão de pelo menos cinco membros para gerir a Associação até à realização de novas eleições.

Ponto único. Não são abrangidos pelo disposto no n.º 3 os membros do conselho geral.

Artigo 12.º

Forma de eleição

1 — A eleição será por escrutínio secreto e em listas conjuntas para a mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e do conselho geral, especificando os cargos a desempenhar e o número de associado.

2 — As listas de candidaturas para os órgãos associativos podem ser propostas pela direcção ou por um mínimo de 25 associados, devendo ser entregues ao presidente da mesa da assembleia geral até ao início da assembleia eleitoral.

Ponto único. Na falta de apresentação de listas nos termos do número anterior, será o assunto remetido à competência da assembleia geral.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 13.º

Composição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A mesa da assembleia geral é formada por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

3 — O presidente da assembleia geral é substituído na sua ausência ou impedimento pelo vice-presidente e, na ausência de ambos, pelos secretários, preferindo o associado mais antigo.

4 — Faltando todos os membros da mesa, a assembleia geral escolherá entre os associados mais antigos aquele que assumirá a presidência, não podendo a escolha recair em associado que exerça cargo em qualquer outro órgão da Associação.

Artigo 14.º

Competência

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção, o conselho fiscal e o conselho geral;

b) Discutir, votar e aprovar os estatutos, sua alteração, sua revogação e sua substituição;

c) Aprovar e alterar os regulamentos internos da Associação;

d) Definir as linhas gerais de actuação da Associação;

e) Discutir e votar anualmente o relatório da direcção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo apresentado;

f) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre o montante das quotas e das jóias;

g) Deliberar sobre o recurso de admissão ou rejeição dos associados e de aplicação de multas pela direcção;

h) Deliberar sobre o recurso de criação, alteração ou extinção das secções;

i) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente;

j) Autorizar a demanda dos titulares dos órgãos da Associação por factos praticados no exercício do cargo;

k) Deliberar sobre a aquisição de empréstimos pela Associação;

l) Deliberar sobre a aquisição, alienação ou oneração dos seus imóveis sociais;

m) Aprovar ou rejeitar o relatório de contas de exercício de cada ano social, apresentado pela direcção.

n) Deliberar sobre a extinção da Associação.

Artigo 15.º

Atribuições do presidente da assembleia geral

São atribuições do presidente:

a) Dirigir os trabalhos da assembleia e manter a ordem nas sessões, no que será auxiliado pelo vice-presidente e secretários;

b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;

c) Dar posse aos órgãos associativos;

d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;

e) Rubricar e assinar o livro de actas da assembleia geral;

f) Convocar, a pedido da direcção, o conselho geral.

Artigo 16.º

Atribuições do vice-presidente e secretários

Incumbe especificamente ao vice-presidente e aos secretários:

a) Coadjuvar o presidente na direcção e orientar os trabalhos da assembleia;

b) Redigir as actas;

c) Organizar e ler o expediente e publicar os avisos convocatórios;

d) Servir de escrutinadores.

Artigo 17.º

Convocatória e agenda

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da direcção ou por quem o substitua e por meio de comunicação postal, com a antecedência mínima de 10 dias, salvo o disposto no n.º 2 do artigo 41.º, designando sempre o local, dia, hora, e agenda de trabalhos.

Artigo 18.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente:

a) No mês de Janeiro, uma vez de dois em dois anos, para eleição da mesa, da direcção, do conselho fiscal e do conselho geral;

b) No mês de Março de cada ano, para efeitos do disposto na alínea m) do artigo 14.º;

c) No mês de Maio de cada ano, ou quando necessário, para efeitos do disposto na alínea c) do artigo 14.º

2 — a) Extraordinariamente, a assembleia geral só poderá ser convocada a pedido da maioria da direcção, do conselho fiscal, pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, ainda, a requerimento de mais de 10% dos associados.

b) Se o presidente da mesa da assembleia não convocar a assembleia nos casos que deva fazê-lo, a qualquer associado é lícito efectuar a convocação.

3 — A assembleia só poderá funcionar validamente à hora marcada, com a presença da maioria dos seus membros. Não se verificando a presença da maioria, a assembleia funcionará meia hora depois com qualquer número de membros presentes. Tratando-se de requerentes, sem o que não poderá funcionar.

4 — As deliberações da assembleia geral, salvo o disposto no n.º 2 do artigo 41.º e no 1.º do artigo 42.º, são tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente da mesa o voto de desempate, e constarão do respectivo livro de actas, assinadas pelos componentes da mesa.

5 — Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respectiva agenda de trabalhos, salvo se a totalidade dos associados estiver presente e aprovar qualquer proposta de aditamento.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 19.º

Composição

1 — A direcção da Associação é composta por cinco elementos eleitos pela assembleia geral, sendo um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro, um vogal e ainda dois vogais suplentes.

2 — Se por qualquer motivo a direcção for destituída, será a gestão da Associação, até à realização de novas eleições, regulada por deliberação da assembleia geral.

3 — Se a direcção se demitir deverá, todavia, assegurar a gestão da Associação até à realização da assembleia geral convocada para esse efeito.

4 — Se qualquer membro da direcção faltar injustificadamente a quatro reuniões consecutivas da mesma direcção, será avisado por carta registada com aviso de recepção. Se faltar à reunião seguinte e não justificar essa falta e as anteriores, será destituído.

5 — Em tal caso, a vaga aberta pela destituição será preenchida por um dos vogais suplentes.

Artigo 20.º

Competência

Compete à direcção:

a) Gerir a Associação, com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos e da lei;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;

c) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados;

d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;

e) Elaborar trimestralmente um balancete de contas e expô-lo na sede e anualmente o relatório e as contas de gerência a apresentar durante o mês de Março à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal.

f) Propor à assembleia geral, ouvidos os membros do conselho geral, a tabela de jóias e de quotas a pagar pelos associados e quaisquer outras taxas de utilização de serviços da Associação;

g) Propor à assembleia geral a integração da Associação em uniões, federações ou confederações com fins comuns, ouvidos os membros do conselho geral;

h) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-las à aprovação da assembleia geral;

i) Dar parecer e aprovar os regulamentos privativos das secções;

j) Aplicar sanções, nos termos destes estatutos;

k) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e pelos regulamentos e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da Associação.

l) Convocar as assembleias gerais ordinárias e extraordinárias.

Artigo 21.º

Atribuição do presidente da direcção

1 — São em especial, atribuições do presidente da direcção:

a) Representar a direcção em juízo e fora dele;

b) Convocar e presidir às reuniões de direcção;

c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores de actividade da Associação;

d) Orientar superiormente os respectivos serviços;

e) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

2 — Ao vice-presidente compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções por ele delegadas.

Artigo 22.º

Reuniões e deliberações

1 — A direcção da Associação reunirá quinzenalmente, ou sempre que o julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente o voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

3 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais, dos estatutos e dos regulamentos da Associação, quando presente às reuniões.

4 — De todas as reuniões serão elaboradas as respectivas actas, em livro próprio, as quais deverão ser assinadas por todos os presentes.

Artigo 23.º

Vinculação

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastante as assinaturas de três membros da direcção.

Ponto único. Dos três membros dois serão obrigatoriamente o presidente e o tesoureiro.

2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou em seu nome, por qualquer outro director, ou, ainda, por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 24.º

Composição

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um relator e dois vogais, eleitos pela assembleia geral.

Artigo 25.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares;

b) Examinar os livros de escrita e fiscalizar os actos da administração financeira;

c) Dar parecer sobre o balancete trimestral e relatório anual da direcção e contas do exercício;

d) Velar em geral pela legalidade dos actos dos outros órgãos sociais e sua conformidade aos presentes estatutos;

e) Fiscalizar os actos dos órgãos sociais podendo para tanto comparecer nas suas reuniões e examinar todos os documentos da Associação;

f) Prestar parecer sobre a aquisição e alienação de bens imóveis, a transferência da sede, a admissão de associados, a participação noutras associações;

g) Exercer todas as funções consignadas na lei, nos regulamentos vigentes, nos presentes estatutos e no regulamento interno.

Artigo 26.º

Atribuições do presidente do conselho fiscal

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;

b) Rubricar e assinar o livro de actas do conselho fiscal;

c) Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

Artigo 27.º

Reuniões

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente à convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção da Associação.

2 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos seus membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade e constarão do respectivo livro de actas.

3 — O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção da Associação, e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

SECÇÃO V

Conselho geral

Artigo 28.º

Composição

O conselho geral é constituído por mesa da assembleia geral, direcção, conselho fiscal e 10 associados eleitos em assembleia geral.

Ponto único. O conselho geral é um órgão consultivo e reunirá pelo menos de três em três meses e será presidido pelo presidente da assembleia geral.

CAPÍTULO IV

Das secções

Artigo 29.º

1 — Os associados agrupar-se-ão em secções, consoante as afinidades dos ramos de comércio, indústria ou serviços a que se dedicarem, de modo a constituírem sectores, com a maior representatividade para defesa dos seus legítimos anseios e estudo dos problemas específicos ou dos deveres e dos interesses bem diversificados dos vários ramos da sua actividade.

2 — A criação, alteração e extinção das secções compete à direcção por iniciativa própria ou a pedido dos associados interessados. Da decisão da direcção nesta matéria cabe recurso para a assembleia geral.

3 — As secções actuarão exclusivamente no âmbito dos objectivos estatutários da Associação e reger-se-ão por regulamentos privativos aprovados pela direcção.

4 — Todo o associado poderá inscrever-se nas diversas secções a que correspondem as suas actividades.

Artigo 30.º

As secções serão geridas por um conselho constituído por três associados eleitos entre os que exerçam a mesma actividade específica.

Artigo 31.º

Compete aos conselhos das secções:

a) Orientar e coordenar as actividades representadas na respectiva secção, promovendo para isso as necessárias reuniões;

b) Estudar os problemas e questões relacionadas com as actividades nelas agrupadas;

c) Emitir pareceres sobre assuntos que a direcção da Associação submeta à sua consulta e prestar-lhe as informações que lhe forem solicitadas;

d) Submeter à consideração da direcção os assuntos e iniciativas julgados convenientes às actividades agrupadas na secção ou de interesse à vida interna e externa da Associação;

e) Coordenar e harmonizar os interesses comuns dos respectivos membros;

f) Exercer todas as outras funções que lhes sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

Artigo 32.º

1 — Os conselhos de cada secção reunirão por iniciativa dos seus membros, sempre que o entendam, ou a pedido do presidente da direcção da Associação.

2 — A direcção da Associação ou qualquer dos seus membros poderá assistir às reuniões dos respectivos conselhos e tomar parte na discussão, quando tal for solicitado, dos assuntos tratados, mas sem voto.

Artigo 33.º

1 — As deliberações dos conselhos que exorbitem da sua competência regulamentar carecem, para serem válidas, da homologação da direcção da Associação.

2 — Antes de realizarem qualquer acto externo, os conselhos devem obter o prévio acordo e delegação de poderes da direcção da Associação.

CAPÍTULO V

Regime financeiro

Artigo 34.º

Constituem receitas da Associação:

a) O produto da jóia e das quotas pagas pelos associados;

b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;

c) O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;

d) Outras receitas eventuais regulamentares;

e) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidas por lei.

Ponto único. Todas as receitas atrás descritas são da exclusiva gestão da direcção da Associação.

Artigo 35.º

1 — As receitas cobradas serão sempre depositadas no próprio dia à ordem da Associação, em qualquer dependência ou instituição bancária situada na localidade da sede.

2 — Os pagamentos serão feitos por meio de cheque, devidamente acompanhado de autorização com saldo da conta no momento e assinados por três directores em exercício, sendo um o presidente e outro o tesoureiro.

Artigo 36.º

1 — Constituem despesas da Associação:

a) As que provierem da execução dos estatutos e seus regulamentos;

b) Quaisquer outras devidamente orçamentadas e autorizadas pela direcção.

2 — O pagamento de subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com as outras entidades públicas ou privadas que se integrem no seu objecto deverão sempre ser autorizadas pelo direcção.

CAPÍTULO VI

Disciplina associativa

Artigo 37.º

As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da Associação ou, ainda, a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direcção serão punidas da seguinte forma:

- 1 — Advertência;
- 2 — Censura;
- 3 — Multa até ao montante da quotização de cinco anos;
- 4 — Suspensão de direitos e regalias até seis meses;
- 5 — Expulsão.

Artigo 38.º

1 — A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência da direcção depois de ouvido o conselho geral.

2 — Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a que lhe é formulada e se concede um prazo não inferior a 15 dias para apresentar a sua defesa.

3 — Com a defesa poderá o acusado juntar documentos, apresentar e requerer qualquer outro meio de prova.

4 — Da aplicação das penas previstas nos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo anterior cabe recurso, a interpor no prazo de 15 dias, para a assembleia geral, a qual será obrigatoriamente convocada pelo seu presidente para o efeito de apreciar o recurso, no prazo de 15 dias, a contar da data de recepção do respectivo requerimento, ficando entretanto o associado suspenso de todos os seus direitos até à decisão da assembleia geral.

Artigo 39.º

1 — A falta do pontual pagamento das quotas devidas à Associação poderá dar lugar à aplicação das

sanções previstas no artigo 37.º, sem prejuízo na consignada no n.º 1 do artigo 9.º e do recurso aos tribunais competentes para obtenção judicial das importâncias em dívida.

2 — Do não pagamento voluntário das multas aplicadas nos termos do n.º 3 do artigo 37.º, no prazo que for fixado, haverá sempre recurso para os tribunais competentes, para o efeito de cobrança coerciva.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 40.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 41.º

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mas nunca inferior a 10% do número total dos associados.

2 — A convocação da assembleia geral, para o efeito do disposto no corpo deste artigo, deverá ser feita com antecedência de, pelo menos, 21 dias e será acompanhada do texto das alterações propostas.

Artigo 42.º

1 — A Associação poderá ser dissolvida por deliberação que envolva voto favorável de três quartos do número de associados e mediante a convocação no n.º 2 do artigo anterior.

2 — A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

Artigo 43.º

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião do conselho geral, salvo se houver disposições legais que esclareçam essas dúvidas e se apliquem aos casos omissos.

Artigo 44.º

Remunerações dos cargos sociais

É gratuito o exercício de cargos sociais mas os seus membros serão reembolsados de todas as despesas, que por via deles efectuarem, por força das verbas devidamente orçamentadas para esse fim.

Registados em 14 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 94 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

ACIST — Associação Empresarial de Comunicações de Portugal

Eleição em 22 de Março de 2007, para mandato de três anos.

Direcção

Membros da direcção:

Presidente — GLOBALEDA, S. A., representada por Paulo Moniz.

Vice-presidente para a área financeira — Stand Asla, S. A., representada por Rui de Sá.

Vice-presidente — AVETEL, S. A., representada por António Peixoto.

Vice-presidente — SOMITEL II, S. A., representada por José Manuel Marques.

Vice-presidente — GASAIR, L.^{da}, representada por Sérgio Oliveira.

Suplentes da direcção:

Presidente — GLOBALEDA, S. A., representada por António Brilhante.

Vice-presidente para a área financeira — Stand Asla, S. A., representada por Patrícia Teles.

Vice-presidente — AVETEL, S. A., representada por Helena Oliveira Peixoto.

Vice-presidente — SOMITEL II, S. A., representada por Rute Borges.

Vice-presidente — GASAIR, L.^{da}, representada por *Luís Veloso*.

Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros

Eleição em 26 de Março de 2007, para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — MEDIAN — Corretores de Seguros, L.^{da}, CO. 205, Abílio Almeida Santos.

Secretário — ASAL — Agência de Seguros e Assistência, L.^{da}, CO. 030, Margarida Carvalho.

Tesoureiro — SEGURAZEMÉIS — Mediação de Seguros, L.^{da}, SM. 008, Manuel Barros da Costa.

1.º vogal efectivo — DIOSEGUROS — Sociedade de Mediação de Seguros, L.^{da}, SM. 252, António Diogo.

2.º vogal efectivo — SEGUITEX — Corretores de Seguros, L.^{da}, CO. 065, Francisco Cardoso.

Vogais suplentes:

G. A. — Mediação de Seguros, L.^{da}, SM. 216, Gomes Alves.

F & P — Mediação de Seguros, L.^{da}, SM. 319, Herculano Parente.

Associação Empresarial de Resende

Eleição em 5 de Junho de 2009 para mandato de três anos.

Direcção

Membros efectivos:

Presidente — Casa Marilan, representada por Joaquim da Conceição Sousa.

Vice-presidente — Restaurante Bengalas, representado por Maria Conceição Cardoso Fonseca Coelho.

Tesoureiro — Amadeu dos Santos.

Secretário — Jorge Nascimento.

Vogal — Mediação Seguros Unipessoal, L.^{da}, representada por Luís Manuel de Almeida Pinto.

Membros suplentes:

Agito — Formação e Serviços, L.^{da}, representada por Alberto Augusto Cunha Pereira Leite;

Luís Soares de Miranda;

Auto Pneus, L.^{da}, representada por Fernando da Fonseca Pereira;

Móveis Osvaldo, L.^{da} representada por António Osvaldo Pinto Magalhães;

Mário Caetano Cardoso de Sousa.

Associação Comercial e Industrial de Coimbra

Eleição em 25 de Julho de 2007 para mandato de três anos.

Direcção-geral

Mandato 2007-2010

Presidente — Jorge Mendes, Irmão & C.^a, L.^{da}, morada: Praça do Comércio, 97-99-101-103, 3000-116 Coimbra, representada por Paulo Mendes.

Vice-presidente-adjunto — DILUFRIO 2 — Técnicas de Tratamento de Ar, L.^{da}, morada: Quinta dos Militares, lote 16, 3040-584 Antanhol, representada por Luís Teixeira.

Tesoureiro — CENTRALFA — Aplicações Informáticas, L.^{da}, morada: Estrada de Coselhas, lote 5, rés-do-chão, 3000-125 Coimbra, representada por Lino Romão.

Vice-presidentes:

SOFIMODA — Modas e Confecções, L.^{da}, morada: Rua da Sofia, 163, 3000-391 Coimbra, representada por Arménio Henriques;

SIRMAF — S. I. R. de Máquinas — Ferramentas, L.^{da}, morada: Parque Industrial de Taveiro, lote 40, 3041-601 Coimbra, representada por Belarmino Azevedo.

Vogais:

Sapataria Paiva, L.^{da}, morada: Rua de Eduardo Coelho, 46-48, 3000-148 Coimbra, representada por Francisco Paiva;

Construções Beiracorvo, L.^{da}, morada: Avenida de Arménio da Costa Simões, 80, 3220-186 Miranda do Corvo, representada por António Simões;

COIMBRATUR — Viagens, Turismo e Transporte, L.^{da}, morada: Rua do Dr. Rosa Falcão, 6, 3000-061 Coimbra, representada por Alda Carvalheira;

IMAZOA Indústria de Móveis, L.^{da}, morada: Rua de 25 de Abril, 6, 3025-575 Coimbra, representada por José Martinho;

Inácio Tavares de Sousa, Unipessoal, L.^{da}, morada: Rua da Louça, 35, 3000-244 Coimbra, representada por Pedro Sousa;

J. M. Rodrigues & Luís Castro, L.^{da}, morada: Estrada da Ponte-Estrada de Eiras, 3040-575 Coimbra, representada por José Manuel Carvalho;

HEGOLAR — Segurança, Saúde, Qualidade e Ambiente, L.^{da}, morada: Rua do Marquês de Pombal, 100, 3064-909 Cantanhede, representada por Hélio Lages;

ISA — Instrumentação e Sistema de Automação, L.^{da}, morada: Rua de D. Manuel I, 92, 3030-320 Coimbra, representada por Jorge Landeck.

Vogais suplentes:

LOGICENTRO — Imp. e Com. de Computadores, L.^{da}, morada: Rua do Brasil, 214 3030 Coimbra, representada por Pedro Guimarães;

Carlos Tomás Cerâmica Artesanal, morada: Travessa do Pinheiro, Alqueves, 3040-340 Coimbra, representada por Carlos Tomás;

C. N. R. C. Central de Negociações Ret. Centro — A. C. E., morada: Rua dos Cravinhos, Armazém 2, 3140-563 Montemor-o-Velho, representada por Ilídio Pereira;

MKTI — Instalação de Sistemas de Tel. e Domótica, L.^{da}, morada: Rua de Aveiro, lote 3, 3000-064 Coimbra, representada por José Cordeiro.

ANESA — Associação Nacional de Empresas de Segurança Alimentar

Direcção eleita em 12 de Fevereiro de 2010 para mandato de três anos.

Presidente de direcção — HISA, L.^{da}, representada por Emídio de Jesus Taylor Leitão, bilhete de identidade n.º 8298403.4, de 19 de Maio de 2003 — Faro.

Vice-presidente de direcção — QUALIGÉNESE, L.^{da}, representada por Nuno Duarte de Abreu Lopes Martins, bilhete de identidade n.º 8868758, de 23 de Outubro de 2006 — Faro.

Vogal de direcção — SINÁLISE, L.^{da}, representada por Henriqueta Lucinda de Leiras Dias, bilhete de identidade n.º 11262030, de 15 de Fevereiro de 2005 — Lisboa.

Associação dos Jovens Agricultores do Vale do Sousa

Eleição em 26 de Setembro de 2008 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — António José de Sousa Moreira.

Secretário — Armindo Luís Gonçalves Meireles.

Tesoureiro — Amável Possidónio Correia Roberto.

Associação dos Agricultores do Distrito de Portalegre

Direcção eleita em 5 de Novembro de 2008 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — António Manuel Martins Bonito, bilhete de identidade n.º 9556136.

Vice-presidente — António Maria Maroco Rosado, bilhete de identidade n.º 2242701.

Vogais:

José António Barbas Corado, bilhete de identidade n.º 6548848;

Francisco Monteiro Rasquilha Corado, bilhete de identidade n.º 09961263;

Leonardo António Gomes Lanternas, bilhete de identidade n.º 10995882.

Suplentes:

Vítor José Trindade Ricardo, bilhete de identidade n.º 11460020;

Nélson José Almeida Nunes, bilhete de identidade n.º 11135651.

Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins — ASSIMAGRA

Direcção eleita em 29 de Março de 2008 para mandato de três anos.

Presidente — DANIMÁRMORES, Indústria e Transformação de Mármore, S. A., número de identificação de pessoa colectiva 502901888.

Vice-presidentes:

MASERC — Mármore Sérgio Coelho, L.^{da}, número de identificação de pessoa colectiva 501104798.

MARMETAL — Mármore e Materiais de Construção, S. A., número de identificação de pessoa colectiva 500184402.

FRAVIZEL — Equipamentos Metalomecânicos, S. A., número de identificação de pessoa colectiva 504277383.

Tesoureiro — FILSTONE, Comércio de Rochas, S. A., número de identificação de pessoa colectiva 506061590.
Vogais:

José Joaquim Amaro & Filhos, L.^{da}, número de identificação de pessoa colectiva 500157219.

A. Bento Vermelho, L.^{da}, número de identificação de pessoa colectiva 504645072.

GRANIMUNDO, Sociedade Transformadora de Granitos, S. A., número de identificação de pessoa colectiva 502529091.

Vice-presidente executivo — Luís Miguel da Rosa Goulão Freire, cartão de cidadão n.º 8083123.

Associação Comercial e Industrial de Vizela

Direcção eleita em 29 de Maio de 2008 para o mandato de três anos.

Presidente — Mário José de Azevedo Oliveira.

Vice-presidentes:

Manuel José Castro Plácido Pereira.

António Fernando Vilela Teixeira.

Secretário — Joaquim António da Silva Ferreira.

Tesoureiro — Joaquim Ferreira de Sousa.

Vogais efectivos:

Adriano Afonso Magalhães.

José Ribeiro Araújo.

Firmino Fernando da Cunha Meira.

António João Ribeiro Azevedo.

Vogais suplentes:

Maria de Lurdes Guimarães Coelho Vieira.

Maria Emília da Silva Costa Pinto.

António Ferreira Coelho.

Associação Comercial, Industrial e de Serviços da Nazaré

Eleição em 11 de Fevereiro de 2009 para mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — Taberna d'Adélia — Actividades Hoteleiras, L.^{da}, representada por Abel João Meca dos Santos.

Vice-presidente — Fernando Mafra — Organização e Gestão de Contabilidade — Unipessoal, L.^{da}, representada por Fernando José do Carmo Mafra.

Secretário — Noémia Maria Veríssimo Germano, representada por Victor José Augusto Gonçalves.

Tesoureiro — UNIJET, L.^{da}, representado por Emílio António Ricardo Estrelinha.

Vogal — DELTAMARISCO — Produtos Alimentares, S. A., representada por Bruno Miguel de Sousa Leandro.

1.º vogal suplente — Joaquim Silvério Gaudêncio, representado por Gilda Simões Gaudêncio.

2.º vogal suplente — Ema Manuel Galego Ricardo.

Associação dos Comerciantes dos Concelhos de Coruche e de Salvaterra de Magos

Eleição em 31 de Março de 2008 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — engenheiro Vítor Manuel Pereira Rouxinol.

Tesoureiro — Dr. António José Santos Rosa.

Secretário — José Farinha Bernardino.

Vogais:

António Duarte Silva.

Joaquim Lucínio Carvalho.

Francisco Manuel Godinho.

Albino Santos Mendes Rodrigues.

Cidália Felizardo.

Maria Rita Oliveira.

João Manuel Dias.

Angélica Coelho Neves Gomes.

Associação Comercial e Industrial de Sernancelhe

Eleição em 24 de Abril de 2009 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — João Aguiar Rainho.

Vice-presidentes:

César Manuel Miranda Lourenço.

Maria Amélia Ferreira Sobral Mateus.

Directores:

FRUSANTOS — representante legal Rita Aquino Salvador Santos.

JC Granitos — representante legal João Carlos Sobral.

Fortunato Afonso Lopes.

Auto Júlio — representante legal Júlio Amílcar Batista da Silva.

Directores suplentes:

Ernesto Santos Silva.

Daniel Matos Lopes Azevedo.

Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins

Eleição em 4 de Junho de 2007 para o mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — Indústrias Metálicas Veneporte, S. A., representada pelo Dr. Abílio José Oliveira Cardoso, bilhete de identidade n.º 7749911.

Vice-presidentes:

JVAL — Joaquim Valente Almeida & Filhos, L.^{da}, representada pelo Dr. Jorge Manuel Martins Valente de Almeida, bilhete de identidade n.º 2450751.

Empresa Ciclista Miralago, S. A., representada pelo engenheiro Angelino Nunes Ferreira, bilhete de identidade n.º 2993393.

1.º secretário — Marques, S. A., representada pelo engenheiro Alfredo Manuel Henriques Marques, bilhete de identidade n.º 2454831.

2.º secretário — RODI — Metalúrgicas do Eixo, S. A., representada por Armando Levi Henriques da Silva, bilhete de identidade n.º 5362824.

Tesoureiro — CICLO-FAPRIL — Indústrias Metalúrgicas, S. A., representada pelo Dr. Vital Rodrigues de Almeida, bilhete de identidade n.º 8125006.

Vogais efectivos:

IBÉRICA — Acessórios p/ Bicicletas, L.^{da}, representada pelo engenheiro José Augusto dos Santos Silva, bilhete de identidade n.º 9806705.

EPEDAL — Ind. de Componentes Metálicos, S. A., representada por José Aleixo Lopes Santiago, bilhete de identidade n.º 3160304.

Fábrica de Produtos Plásticos Nedina, L.^{da}, representada por Manuel Augusto Simões de Melo, bilhete de identidade n.º 6235719.

Associação de Farmácias de Portugal

Direcção eleita em 19 de Dezembro de 2009 para mandato de três anos.

Presidente — Dr.^a Maria Helena de Castro Machado.

Vice-presidente — Dr.^a Paula Cristina Verdial Correia.

Secretária-geral — Dr.^a Sónia Alexandra Mendes Pereira Rodrigues.

Tesoureiro — Dr. Fernando José Gomes da Silva Janeiro.

Directores:

Dr. Manuel Augusto Rocha da Cunha;

Dr.^a Ângela Amância Martins Bastos;

Dr.^a Ana Margarida Pereira de Castro Videira.

ANIMEE — Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico

Eleição em 17 de Dezembro de 2008 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Jayme da Costa — Mecânica e Electricidade, S. A., representada pelo engenheiro Carlos Manuel da Silva Cardoso.

Vogais efectivos:

Legrand Eléctrica, S. A., representada pelo engenheiro Fernando Manuel Teixeira Mendes;

ABB, S. A., representada pelo engenheiro Miguel Ângelo Marçano Pernes;

Delphi Automotive Systems Portugal, S. A., representada pelo Dr. António Carlos Marques da Costa Cabral;

Thales — Security Solutions & Services, S. A., representada pelo Dr. Ruy José de Assunção Pereira;

Efacec Capital, SGPS, S. A., representada pelo engenheiro José Eduardo Pereira Chicau;

Siemens, S. A., representada pelo Dr. Pedro Carlos Conde Henriques;

ACTARIS — Sistemas de Medição, L.^{da}, representada pelo engenheiro Adélio Costa Oliveira;

Blaupunkt Auto-Rádio Portugal, L.^{da}, representada pelo engenheiro Eduardo José Quintela Perfeito.

1.º suplente — PARALUX — Sociedade de Iluminação, L.^{da}, representada pelo Sr. Silvino Moreira Baptista.

2.º suplente — TECNOCRIMP — Componentes e Sistemas Tecnológicos, L.^{da}, representada por Artur Pinto dos Santos.

Associação Comercial e Industrial de V. N. de Famalicão

Eleição em 28 de Maio de 2008 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — AVETEL — Telecomunicações, S. A., representada por António Peixoto, 10122.

Vice-presidentes:

Fontenova — Livraria e Papelaria, L.^{da}, representada por António Sá Melo, 8410.

Fernando Costa & C.^a, L.^{da}, representada por Telrjno Costa, 7731.

Secretário — Ramos Carneiro & Ferreira, L.^{da}, representada por Fernando Xavier Ferreira, 4451.

Tesoureiro — Lavandaria Tâmico, L.^{da}, representada por Francisco Pereira, 9008.

Vogais:

RIBAPÃO — Sociedade Panificadora, L.^{da}, representada por António Ferreira, 8357.

Maria Adelaide da Silva Teixeira, representada por Manuel Elísio da Silva Peres, 9612.

Bezerra & Carneiro, L.^{da}, representada por Luís Bezerra, 9134.

ACIR — Associação Comercial e Industrial dos Concelhos do Peso da Régua, Santa Marta de Penaguião e Mesão Frio

Eleição em assembleia geral realizada em 17 de Abril de 2009, para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Manuel Joaquim Freire d'Almeida Gouveia, representado por Manuel Joaquim Freire d'Almeida Gouveia.

Vice-presidente — Laboratório Douro — Análises Clínicas, L.^{da}, representada por Mário Monteiro Mendes.

1.º secretário — VINDIMAR — Representações, L.^{da}, representada por Francisco José Nunes Pádua Correia.

2.º secretário — Maria Ângela B. S. Fonseca & Filhos, L.^{da}, representada por Francisco José Silva Pinto da Fonseca.

Tesoureiro — António Novais — Serv. Contabilidade, L.^{da}, representada por António José Moura Novais Sousa.

Vogais:

Luís Filipe Costa Monteiro, representado por Luís Filipe Costa Monteiro.

Amadeu Araújo — Unipessoal, L.^{da}, representada por Amadeu Araújo Cardoso.

Associação Nacional de Microempresas de Creches e Jardins de Infância — ANJIC

Eleição em assembleia geral realizada em 10 de Março de 2010 para o mandato de quatro anos.

Direcção

Presidência — Jardim de Infância o Pimpas, representado por Miguel Marques Moreira, bilhete de identidade n.º 965652, emitido em 2 de Abril de 2008, pelos SIC do Porto.

Vice-presidência — Creche O Girasol dos Pequenininos, representada por Manuela Nunes Pereira da Silva, bilhete de identidade n.º 3710935, emitido em 24 de Junho de 2003, pelos SIC de Lisboa.

Tesoureira — Creche Jardim de Infância Pedra Branca, representado por Maria Helena Macieira Moça, bilhete de identidade n.º 6616957; emitido em 25 de Outubro de 2001, pelos SIC do Porto.

Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros

Eleição em 25 de Janeiro de 2010 para o mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — João Fernando da Silva Ferreira, representante de Domingues Gameiro & Gomes, L.^{da}

Vice-presidente — António Joaquim Ferreira Alves, representante de António Gonçalves Alves.

Tesoureiro — Manuel António Esteves, representante de Manuel Francisco & Santos, L.^{da}

Secretário — João Carlos de Almeida Pedroso.

Vogais:

Marianela Lourenço Rodrigues Lourenço, representante de Lourenço Ferrão & Companhia, L.^{da};

Nuno Pedro De Amorim Torres Esteves, representante de Nuno Pedro & Esteves, L.^{da}

Vogal — Joaquim António Veríssimo de Carvalho.

Substitutos:

Guálter Nelson dos Santos Cardoso;

Luís Dinis Flores.

Associação dos Industriais de Chapelaria

Eleição em 31 de Março de 2009 para mandato de três anos

Direcção

Presidente — Hamilton Fernando Figueiredo.

Secretário e vice-presidente — engenheiro Nuno Figueiredo.

Tesoureiro — engenheiro Ricardo Figueiredo.

Vogais:

Cirilo Moura;

Elísio Pinheiro.

Associação de Agricultores do Concelho de Vila Real

Eleição em 3 de Maio de 2009 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Jorge Luís Jorge Maio.

Tesoureiro — Rui Manuel Ferreira Costa.

Secretário — Oteló José Maio Olhero.

Vogais:

Adérito Cunha Mourão;

Augusto Fernandes Costa.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Autoeuropa, Automóveis, L.^{da}, que passa a denominar-se Volkswagen Autoeuropa, L.^{da}

Eleição em 11 de Março de 2010, para o mandato de dois anos.

Lista A, António Augusto Jordão Chora, da área de manut. infra-estruturas, com o cartão de cidadão n.º 4704532, emitido em Lisboa.

Lista A, Manuel Gonçalves Martins, da área de prensas, com o cartão de cidadão n.º 5515353, emitido em Lisboa.

Lista D, José Carlos Dias Pereira da Silva, da área de montagem final, com o bilhete de identidade n.º 9607384, emitido em 27 de Abril de 2005, em Lisboa.

Lista A, Fernando Correia Sequeira, da área de montagem final, com o cartão de cidadão n.º 6068154, emitido em Lisboa.

Lista A, Paulo Jorge da Silva Freire, da área de cunhos & cortantes, com o bilhete de identidade n.º 7781226, emitido em 4 de Outubro de 2005, em Lisboa.

Lista C, Mário de Jesus Pereira, da área de montagem final, com o bilhete de identidade n.º 6042378, emitido em 31 de Outubro de 2000, em Lisboa.

Lista A, Francisco António Matos Cordeiro, da área de carroçarias, com o bilhete de identidade n.º 8132887, emitido em 29 de Outubro de 2004, em Lisboa.

Lista D, Nuno Miguel Ropio Molha Amaro, da área de carroçarias, com o bilhete de identidade n.º 8202146, emitido em 29 de Agosto de 2006, em Setúbal.

Lista A, Carlos Alberto Nunes Cardoso, da área de montagem final, com o bilhete de identidade n.º 11075490, emitido em 13 de Maio de 2008, em Lisboa.

Lista A, Fausto Manuel Lavareda Dionísio, da área de montagem final, com o bilhete de identidade n.º 6235423, emitido em 25 de Maio de 2007, em Lisboa.

Lista D, António Manuel Garrido Candeias Magrinho, da área de montagem final, com o bilhete de identidade n.º 9477156, emitido em 1 de Outubro de 2003, em Lisboa.

Registados em 7 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 145 do livro n.º 1.

Saint-Gobain Glass Portugal, Vidro Plano, S. A.

Eleição em 8 de Março de 2010, para o mandato de três anos.

Aníbal Rolim Ferra, bilhete de identidade n.º 4321045.

João Manuel da Costa Joaquim, bilhete de identidade n.º 6007183.

Registados em 15 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 145 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

A. M. Ferreira, S. A.

Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, alínea *a*), da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação

da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa A. M. Ferreira, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 29 de Março de

2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Os trabalhadores abaixo assinados, nos termos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, vêm comunicar a decisão de realizar elei-

ções de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho no próximo dia 25 de Junho de 2010 na firma A. M. Ferreira, S. A., com sede em Raso de Paredes, 3750-316 Águeda.»

(Seguindo-se as assinaturas de cinco trabalhadores.)

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

MULTIAUTO — Sociedade Comercial Auto, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa MULTIAUTO — Sociedade Comercial Auto, S. A., realizada em 15 de Março de 2010:

Efectivos:

Mário Rui Barros Torres, bilhete de identidade n.º 1816823.

Idalécio Rodrigo Ricardo Conceição, bilhete de identidade n.º 7665420.

Suplentes:

Luís Miguel Vilas Boas Laranjeira, bilhete de identidade n.º 9286762.

João Manuel Gaidão Pascoal Pardal, bilhete de identidade n.º 6247172.

Observações. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 27.º do mesmo diploma.

Registado em 14 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 42 do livro n.º 1.

Caima — Indústria de Celulose, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Caima — Indústria de Celulose, S. A., em 18 de Março de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009.

Efectivos:

António Manuel Campos Silva Cruz, cartão e cidadão n.º 11360784, emitido em Santarém.

Luís Gonçalves Calisto Oliveira, bilhete de identidade n.º 9133319, emitido em Santarém.

Pedro Alexandre Leitão Grave, bilhete de identidade n.º 10078826, emitido em Santarém.

Suplentes:

Hélder Manuel Martins Lopes, bilhete de identidade n.º 6252311, emitido em Santarém.

Luís Oliveira Damásio, cartão e cidadão n.º 04729531, emitido em Santarém.

Sérgio Paulo Reis Lopes, cartão e cidadão n.º 10021194, emitido em Santarém.

Registado em 15 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 42 do livro n.º 1.

GESTAMP AVEIRO — Indústria de Acessórios de Automóveis, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa GESTAMP AVEIRO — Indústria de Acessórios de Automóveis, S. A., realizada em 22 de Janeiro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009:

Paulo Manuel Godinho Bastos Andrade — lista A.

Marisa Vieira Rodrigues — lista A.

José Pinho Ribeiro de Sá — lista A.

Roberto Virgílio Ribeiro — lista B.

Registado em 14 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 42 do livro n.º 1.

Jardins do Paço — Arquitectura Paisagista, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho dos Jardins do Paço — Arquitectura Paisagista, S. A., em 17 de Fevereiro de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009.

Efectivo:

Luís Filipe Ferreira de Lemos Pinto Eliseu, cartão de cidadão n.º 9918970, encarregado geral.

Suplente:

Marcelo Fernandes Moreno Viana da Costa, cartão de cidadão n.º 12865471, técnico administrativo/contabilidade.

Registado em 16 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 42 do livro n.º 1.