



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento
Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global	364
— CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Sul) — Alteração salarial e outras.	386
— CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção) — Alteração salarial	386
— CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras	387
— CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	388
— CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Alteração salarial e outras	407
— CCT entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outras	412
— 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 — Integração em níveis de qualificação . . .	415

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sindicato Independente dos Agentes de Polícia — SIAP — Alteração 416

II — Direcção:

— Sindicato Independente dos Agentes de Polícia — SIAP — Eleição em 21 de Janeiro de 2008 para o mandato de quatro anos 417

— União dos Sindicatos Independentes — USI — Eleição em 5 de Abril de 2005 para o triénio de 2005-2008 417

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes, que passa a denominar-se APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes — Alteração 418

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Bobinados de Transformadores, Portugal, Unipessoal, L.^{da} 422

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da Schnellecke Logística e Transportes, L.^{da} — Eleição em 10 de Janeiro de 2008 para o mandato de dois anos 432

— Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Bobinados de Transformadores, Portugal, Unipessoal, L.^{da} — Eleição em 20 de Novembro de 2006 para o mandato de dois anos 432

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

I — Convocatórias:

— RESIQUÍMICA — Resinas Químicas, S. A. 433

— SDF — Serviços de Distribuição Frigorífica — Portugal 433

II — Eleição de representantes:

— RAIOCOOP — Electricidade, Comunicações e Construção Civil, C. R. L. — Eleição em 10 de Outubro de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2007 433

— TMG — Têxtil Manuel Gonçalves, S. A. — Eleição em 11 de Janeiro de 2008 434

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

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, doravante também designado por CCT, obriga, por um lado,

as empresas da indústria de betão pronto filiadas na APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e, por outro lado, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à actividade da indústria de betão pronto prosseguida pelas empresas filiadas na APEB.

3 — O presente CCT abrange 21 empregadores e potencialmente 1300 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e caducidade**

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de três anos, sem prejuízo da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano.

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

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

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

6 — Não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória, a convenção cessa os seus efeitos, mantendo-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção colectiva de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos já produzidos pela mesma convenção nos contratos individuais de trabalho relativamente a:

Local de trabalho;
Horário de trabalho;
Férias;
Segurança social;
Retribuição do trabalho;
Categoria profissional.

Cláusula 3.^a**Negociação para celebração ou revisão do CCT**

1 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 45 dias após a data da sua recepção.

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

3 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

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

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão, formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Recrutamento

Cláusula 4.^a**Recrutamento interno**

1 — Sem prejuízo da liberdade de o empregador efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de

postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente e os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições.

2 — Para satisfação do estipulado no número anterior o empregador poderá sujeitar o trabalhador a um período de estágio de dois a quatro meses, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior mas, logo que seja confirmado na nova situação, terá direito às diferenças salariais desde o início do estágio.

4 — O empregador compromete-se a anunciar, por ordem de serviço ou por outro meio idóneo, a intenção de proceder ao preenchimento de postos de trabalho, fornecendo todas as indicações necessárias sobre a candidatura e o processo de selecção aos trabalhadores eventualmente interessados.

Cláusula 5.^a**Recrutamento externo**

1 — O empregador não pode exigir ao candidato ao emprego que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida a respectiva fundamentação.

2 — O empregador não pode exigir ao candidato a emprego que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

3 — No processo de recrutamento o empregador pode beneficiar, temporariamente, candidaturas oriundas de grupos sociais desfavorecidos, em função do sexo, deficiência ou doença crónica, capacidade de trabalho reduzida, nacionalidade ou origem étnica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher, mas sempre com o objectivo de corrigir situações de desigualdade, sem prejuízo do disposto no capítulo III.

4 — O médico responsável pela avaliação dos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o candidato está ou não apto para desempenhar a actividade profissional, salvo quando o trabalhador no seu interesse ou de terceiros autorize, por escrito, a realização ou apresentação de testes ou exames médicos a que não está obrigado.

SECÇÃO II

Condições de admissão

Cláusula 6.^a**Condições mínimas de admissão**

1 — São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos leves, que pela sua natureza não ponham

em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos da legislação específica.

3 — Os menores de idade igual ou superior a 16 anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluíram aquela, ou uma qualificação, se concluíram a escolaridade;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respectiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4 — O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho as admissões efectuadas nos termos dos n.ºs 2 e 3.

5 — No contrato de trabalho ou em documento a entregar pelo empregador devem constar elementos como a definição das funções ou tarefas a desempenhar pelo trabalhador, a profissão e categoria profissional, o escalão ou grau, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, condições específicas de prestação do trabalho, nomeadamente, a data de início e o prazo ou termo que se estabeleceu.

Cláusula 7.^a

Condições específicas de admissão

1 — As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2 — São condições de preferência de admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3 — Os trabalhadores devem ser classificados na categoria profissional que corresponda à actividade para que foram contratados e que consta, com a respectiva definição de funções, dos anexos deste CCT — «Mapa com as categorias profissionais e indicação das que se extinguem», «Mapa de categorias profissionais com o respectivo enquadramento profissional e salarial e equivalências» e «Definição de funções».

4 — Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5 — A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6 — Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

4 — O período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia directa, podendo ser alargado, por acordo escrito, até 180 dias;

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

5 — Nos contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias, e nos contratos com prazo inferior a seis meses o período experimental é de 15 dias.

6 — Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

7 — Contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efectivamente prestado, incluindo-se neste as acções de formação, ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

8 — Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificados, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

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

10 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

SECÇÃO III

Formação profissional, educação e certificação

Cláusula 9.^a

Princípios gerais

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

1 — O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a trinta e cinco horas.

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

3 — O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou acções de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

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

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

Cláusula 11.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentam cursos ou acções de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses, com vista à obtenção de qualificações profissionais ou do seu reconhecimento, têm

direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para a deslocação, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.

2 — A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada ao empregador com a antecedência possível assim que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

3 — A utilização da faculdade referida no n.º 1 será definida a nível de estabelecimento, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais do que 10 % dos trabalhadores, sem prejuízo das acções de formação cuja qualificação seja indispensável ao exercício profissional e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste caso é dada prioridade sobre as restantes situações.

Cláusula 12.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — O presente regime é regulado pela legislação em vigor sobre esta matéria.

3 — O disposto nos números anteriores também se aplica aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses.

SECÇÃO IV

Carreira profissional

Cláusula 13.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores devem ser classificados na categoria profissional que corresponda à actividade para que foram contratados e que consta, com a respectiva definição de funções, dos anexos deste CCT.

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

Cláusula 14.^a

Critérios para a progressão profissional

1 — Constitui promoção a passagem do trabalhador a categoria ou escalão ou grau (ou nível) superiores da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um nível de retribuição mais elevado. A promoção designa-se por automática quando não resulte da aplicação de critérios de avaliação, exame e escolha.

2 — Para efeitos de promoção são considerados designadamente os critérios que se seguem, de acordo com as disposições especiais previstas no anexo 1:

- a) Competência profissional;
- b) Maiores habilitações profissionais e académicas;
- c) Experiência profissional.

3 — A qualificação profissional e a promoção dependem do enquadramento profissional e da planificação profissional estabelecidas nos respectivos anexos.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 15.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar ao pessoal 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;
- k) Enviar aos sindicatos no mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade 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 17.^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 na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Noção de local de trabalho

1 — O trabalhador deve realizar a sua prestação de trabalho no local de trabalho contratualmente definido, encontrando-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

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

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

4 — No caso previsto no n.º 3, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista na lei.

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

Cláusula 19.^a

Horários de trabalho — Tipos

1 — Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2 — Nas empresas poderão ser instituídos e praticados quaisquer dos seguintes tipos de horário de trabalho:

a) Horários fixos — aqueles em que estão previamente determinadas as horas de início e de termo do trabalho diário e os intervalos de descanso;

b) Horários móveis — aqueles em que, respeitados os limites de trabalho diário, dos descansos intercalares e repouso diário, as horas do início e do termo do trabalho e a duração dos intervalos de descanso são estabelecidas diariamente;

c) Horários flexíveis — aqueles em que, respeitados os limites dos descansos intercalares e do repouso diário, gerido por cada trabalhador, de modo a atingir, ao fim do dia, da semana ou do mês, conforme for estabelecido o período normal de trabalho correspondente.

3 — Poderão ainda ser praticados horários de trabalho por turnos, considerando-se, como tais, quaisquer modos de organização do trabalho por equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser 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 de semanas.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho semanal

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior:

a) Horário geral — quarenta horas;

b) Administrativos e serviços — trinta e sete horas e trinta minutos.

Ficam salvaguardados os horários de menor duração praticados nas empresas.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora — ou não inferior a meia hora no caso de horário por turnos — nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo dos números seguintes.

3 — O empregador pode estabelecer a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo diário de descanso ser reduzido até meia hora.

4 — Compete à Inspeção-Geral do Trabalho, mediante requerimento do empregador, instruído com declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido e informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador em causa, autorizar a redução dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

Cláusula 21.^a

Horário móvel

Os trabalhadores a abranger pelo regime de horário móvel devem ser notificados com a antecedência de uma semana, sobre o horário a praticar, observando-se as seguintes disposições:

a) O intervalo para refeições, garantido na cláusula anterior, será estabelecido, de acordo com as necessidades do serviço, entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos;

b) Os limites do tempo de trabalho diário situam-se entre as 7 horas e as 19 horas e 30 minutos;

c) Na prestação de trabalho semanal, o sábado poderá ser considerado dia útil até ao máximo de 11 dias por ano, considerando-se, neste caso, a segunda-feira como dia alternativo de descanso complementar. A prestação efectiva de trabalho num sábado, ao abrigo do regime previsto nesta alínea, dá direito ao pagamento ao trabalhador de uma compensação equivalente a 2,5 % da respectiva retribuição de base.

Quando a segunda-feira coincidir com dia de feriado, considerar-se-á o dia útil imediato para efeitos do disposto nesta alínea;

d) Desde que os trabalhadores iniciem o seu serviço até às 7 horas (inclusive), têm direito ao pequeno-almoço.

Cláusula 22.^a

Horário flexível

A criação de horários flexíveis para trabalhadores administrativos e de serviços deverá obedecer aos seguintes parâmetros:

- a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado;
- b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 7 horas e 30 minutos e as 20 horas.

Cláusula 23.^a

Horário por turnos

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores de turnos será em média anual de quarenta horas.

2 — No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, o qual nos regimes de três turnos será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

3 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso semanal obrigatório, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivo.

Cláusula 24.^a

Regime de adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder quarenta e oito horas em média num período de quatro meses.

3 — A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a períodos de doze meses.

Cláusula 25.^a

Condições de isenção de horário de trabalho

1 — Atendendo à actividade prosseguida pelas empresas abrangidas pelo presente CCT, para além das situações elencadas por lei, pode, por acordo escrito com o empregador, ser isento de horário de trabalho o trabalhador cuja actividade profissional, para ser melhor desenvolvida, justifica a não sujeição a horário de trabalho.

2 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, períodos de descanso diário e aos feriados previstos nesta convenção.

3 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

Cláusula 26.^a

Noção e condições da prestação do trabalho suplementar

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

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

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

Cláusula 27.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, ao limite máximo de duzentas horas por ano.

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

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

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

CAPÍTULO V

Vínculos contratuais

Cláusula 29.^a

Contrato de trabalho a termo

A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida nos termos da lei.

Cláusula 30.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — Mediante acordo escrito, a empresa pode, nos casos previstos na lei, celebrar com os trabalhadores contratos de cedência ocasional para o exercício de funções em empresas do grupo societário a que pertence.

2 — O período de cedência ocasional conta para todos os efeitos de antiguidade na empresa cedente, nos mesmos termos em que contaria se nela exercesse funções.

3 — A cedência ocasional pode ser feita a termo certo ou incerto.

4 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável na empresa cessionária, durante o período de cedência, o trabalhador mantém todos os direitos e regalias que teria se se mantivesse na empresa cedente.

5 — Cessado o período de cedência e em caso de cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador regressa à empresa cedente.

Cláusula 31.^a

Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administrador ou equivalente, de direcção dependentes da administração, funções de secretariado pessoal,

bem como funções de especial complexidade técnica, designadamente a coordenação temporária de quadros médios ou superiores e ainda funções cuja natureza suponha uma relação de confiança.

2 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a actividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à categoria a que entretanto tenha sido promovido ou, se contratado para o efeito, a exercer a actividade correspondente à categoria, constante do acordo, se tal tiver sido convencionado pelas partes.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 32.^a

Retribuição e outras prestações pecuniárias

As retribuições de base mínima mensais e outras prestações pecuniárias dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT constam dos anexos V e VI.

Cláusula 33.^a

Determinação de retribuição

Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

RM — retribuição mensal base;
HS — horário semanal.

Cláusula 34.^a

Retribuição inerente a diversas categorias ou graus e substituições temporárias

Quando algum trabalhador exerça, com predominância e carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias ou graus, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 35.^a

Transportes e abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 15 de Dezembro, um subsídio cujo valor será correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro, e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestado

no ano de admissão ou no ano de cessação do respectivo contrato de trabalho.

3 — O valor do subsídio de Natal, sem prejuízo do disposto no número seguinte, é proporcional ao tempo do serviço prestado no ano civil e em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

4 — Os trabalhadores que aфирam retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente calculado sobre a sua retribuição de base certa fixa acrescido do valor médio mensal da retribuição variável mensal auferida ou que tinham direito a auferir nos últimos 12 meses.

Cláusula 37.^a

Tempo de cumprimento

1 — As retribuições serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondem e dentro do período normal de trabalho.

2 — As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas até ao último dia útil de cada mês seguinte àquele em que foram efectuadas.

Cláusula 38.^a

Transferência do local ou base de trabalho e transferência entre empresas associadas

1 — Em caso de transferência do local ou base de trabalho o empregador deve custear as despesas resultantes da mudança da residência.

2 — De igual forma o empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 39.^a

Descanso semanal, feriados e dispensa

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado.

2 — São considerados feriados os seguintes:

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

3 — Será ainda observado o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro

escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações e ainda a terça-feira de Carnaval.

4 — Os trabalhadores que tenham trabalhado num dia de descanso semanal obrigatório terão direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

5 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios.

6 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividades, quando solicitado pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não se considera trabalho suplementar.

7 — No dia 24 de Dezembro os trabalhadores estão dispensados do dever de assiduidade sem perda de retribuição.

Cláusula 40.^a

Direito a férias

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

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

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 41.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, com excepção do disposto no n.º 5.

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 aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade

de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas, os dias de suspensão de contrato por facto respeitante ao trabalhador no que respeita à licença sem vencimento.

5 — Os trabalhadores efectivos, em regime de turnos, têm direito a um período de férias anual de 23 dias úteis.

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

Cláusula 44.^a

Cumulação de férias

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

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

4 — Podem, ainda, empregador e trabalhador acordar que os períodos de descanso compensatório e ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário sejam gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 45.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e o empregador.

2 — Na falta de acordo a marcação do período de férias só pode ser entre 1 de Maio e 31 de Outubro, cabendo ao empregador a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, ou dos delegados sindicais, pela ordem de precedência indicada no caso de não existir a primeira estrutura de representação colectiva.

3 — A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 — No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, incluindo cursos de formação profissional, o empregador só pode marcar o período de férias, entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, caso não haja prejuízo para o serviço a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

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

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 46.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

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

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

4 — Os trabalhadores receberão, além do estabelecido no n.º 1 desta cláusula, um subsídio nunca inferior à média da retribuição variável mensal auferida nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 47.^a

Noção de falta

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

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

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Não serão considerados na noção de falta os atrasos de entrada iguais ou inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, trinta minutos por mês, sendo repostos no próprio dia por extensão, em igual tempo, do período normal de trabalho.

Cláusula 48.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e nesta convenção;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e desta convenção;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 49.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente no caso de faltas motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos e cunhados).

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 da legislação em vigor.

Cláusula 50.^a

Comunicação das faltas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 51.^a

Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, do direito de fiscalização por médico, a requerimento do empregador à segurança social.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

c) As previstas na alínea j) da cláusula 48.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Nos casos previstos na alínea d) da cláusula 48.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) da cláusula 48.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 53.^a

Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de 10 dias.

3 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, conservando, porém, o trabalhador o direito ao lugar.

4 — O período de tempo da licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

Cláusula 54.^a

Suspensão do contrato por impedimento prolongado

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, e que se prolongue por mais de um mês, designadamente serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 55.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares do trabalho

Cláusula 56.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

O regime da maternidade e da paternidade é o previsto no Código do Trabalho publicado em anexo à Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, bem como pela respectiva regulamentação aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 57.^a

Trabalho de menores

1 — A empresa e os trabalhadores em geral devem cumprir em relação aos menores de 18 anos as disposições consignadas na legislação em vigor.

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

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

4 — Não é permitida a prestação de trabalho nocturno por menores.

Cláusula 58.^a**Medicina do trabalho e vigilância da saúde**

1 — O empregador assegurará serviços internos ou externos de medicina no trabalho que respeitem o legalmente estabelecido sobre a matéria, os quais devem estar dotados 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 do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos previstos na lei.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

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

6 — Os exames médicos realizados no âmbito da medicina do trabalho, como actos médicos que são, deverão respeitar rigorosamente o princípio do sigilo e da inviolabilidade da relação médico-doente.

Cláusula 59.^a**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

De acordo com o disposto na legislação aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação, em dinheiro ou em espécie, dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 60.^a**Prevenção do álcool e drogas**

1 — Durante o período normal de trabalho não é permitida a venda de bebidas alcoólicas nas instalações da empresa, nem o seu consumo, dentro ou fora, das referidas instalações.

2 — A empresa deve estabelecer normas de prevenção e controlo do consumo do álcool e drogas em meio laboral.

CAPÍTULO X

Segurança socialCláusula 61.^a**Regime de seguros**

1 — Todos os trabalhadores estão obrigatoriamente cobertos por um seguro de acidentes de trabalho.

2 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa

à sua incapacidade for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — Os trabalhadores que se desloquem ao abrigo do disposto nas alíneas *c)* e *d)* do n.º 1 do regime de deslocações, previsto no anexo IV, e ao abrigo da alínea *b)* para além de um raio de 50 km, terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de €55 000, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

4 — As empresas garantirão ainda a aplicação de um seguro de saúde aos trabalhadores ao seu serviço, com cobertura para internamento hospitalar, parto, assistência ambulatória sem estomatologia e exames auxiliares de diagnóstico.

Cláusula 62.^a**Complemento da pensão de reforma**

1 — Em caso de reforma por limite de idade ou invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da segurança social e uma percentagem na sua última remuneração de base, acrescida das diuturnidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - N)$$

em que *N* é o número de anos completos de antiguidade na empresa.

2 — O referido complemento nunca poderá exceder 8 % do montante líquido da retribuição de base mensal do trabalhador superior ao dobro do salário mínimo nacional, acrescida das diuturnidades a que tenha direito, que aufera à data da reforma.

3 — Em alternativa ao previsto nos números anteriores, as empresas poderão optar pela criação de um fundo de pensões de contribuição definida (FPCD), em que a prestação mínima da responsabilidade da empresa nunca poderá ser inferior a 3 % do valor que resultar da retribuição base, acrescida de diuturnidades (14 × ano).

4 — No caso da empresa optar pelo regime previsto no número anterior deve considerar-se integralmente revogado o regime previsto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, pelo que nenhum dos efeitos deste releva para os trabalhadores abrangidos pelo novo regime.

5 — A responsabilidade pela aplicação do regime previsto no n.º 3 desta cláusula iniciar-se-á no 1.º dia do mês seguinte ao da entrada em vigor do presente CCT e beneficiarão do FPCD os trabalhadores que já ao serviço da empresa ou admitidos a partir dessa data detenham ou venham a deter com a empresa um vínculo laboral igual ou superior a cinco anos ou os que, detendo um vínculo laboral com duração inferior, atinjam a idade legal de reforma por velhice ao serviço desta.

CAPÍTULO XI

Disciplina no trabalhoCláusula 63.^a**Poder disciplinar**

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

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

3 — O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto na presente convenção e no Código do Trabalho e compete ao empregador, directamente, ou ao superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecido.

CAPÍTULO XII

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 64.^a

Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores.

2 — Uma vez constituída a comissão sindical, será dado conhecimento do facto às empresas.

Cláusula 65.^a

Direito de reunião

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

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, o empregador obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

4 — Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

5 — O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical solicitadas pelas direcções sindicais que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 66.^a

Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais e dirigentes sindicais que beneficiam do crédito de horas.

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

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 67.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por dois membros, em representação de cada uma delas, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2 — A substituição dos representantes das partes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à comissão.

3 — A comissão paritária realizará a sua primeira reunião no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor da presente convenção, começando por proceder à regulamentação do seu funcionamento.

CAPÍTULO XIV

Cláusula 68.^a

Sucessão de regulamentação

A presente revisão revoga a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o qual se considera mais favorável.

Cláusula 69.^a

Condições de trabalho não convencionadas

Em tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 70.^a

Produção de efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária, assim como a tabela de remunerações mínimas, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 71.^a

Aplicação do CCT a trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes

1 — Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, que pretendam que a presente convenção colectiva lhes seja aplicada, deverão comunicá-lo por escrito ao empregador, no prazo de 30 dias a contar da data da publicação.

2 — A falta de comunicação, nos termos do número anterior, entende-se como uma renúncia à sua aplicação.

ANEXO I

Condições específicas e carreira profissional

I — Admissão

1 — São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nasci-

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

2 — As condições de admissão para o desempenho de tarefas altamente qualificadas, nos termos do enquadramento em níveis de qualificação previsto no anexo III, são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

II — Carreira profissional

Princípios gerais:

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

2 — A promoção na carreira profissional designa-se por evolução vertical com base nos critérios estabelecidos no capítulo da admissão e carreira profissional, e nos termos definidos nas disposições especiais.

3 — Todas as profissões poderão ter um período de estágio ou de adaptação no grau I, igual ao tempo de duração do período experimental, de acordo com a sua qualificação, sendo que, para o técnico habilitado com um bacharelato o estágio será feito no grau I-A, e para o técnico habilitado com uma licenciatura o estágio será feito no grau I-B.

III — Disposições especiais

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

2 — A promoção do trabalhador do grau II ao grau III é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade correspondendo à permanência no grau II, onde conste a obtenção de certificações profissionais ou académicas obtidas por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3 — As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical com especial relevo na passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional, tendo em conta os títulos profissionais adquiridos que certifiquem a aptidão dos trabalhadores para esses lugares.

4 — Nas profissões com mais de três graus os trabalhadores são qualificados de acordo com os perfis profissionais estabelecidos para os graus IV, V e VI previstos neste CCT.

ANEXO II

Perfis profissionais

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que coadjuva o motorista de pesados na colocação de betão em obra por intermédio de uma bomba de betão, nomeadamente

nas seguintes tarefas: colocação da bomba em posição de trabalho e respectivas operações de arranque; montagem e desmontagem de tubos de mangueiras; correcção da posição dos tubos, das mangueiras e da lança durante as operações de bombagem; trabalhos de manutenção, limpeza e lavagem das bombas e respectivos acessórios.

Assistente administrativo/a. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

Prepara e confere documentação de apoio à actividade da empresa designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros).

Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente, os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento.

Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente técnico/a (administrativo, comercial, produção, manutenção, de controlo da qualidade). — É o trabalhador que na área administrativa, comercial de produção, de manutenção e controlo da qualidade, executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos ou informações complexas e específicas que lhe sejam determinadas. Elabora relatórios e colabora na execução de pareceres. Orienta e coordena a actividade de um grupo de profissionais qualificados, podendo quando necessário e temporariamente executar tarefas adstritas a trabalhadores da mesma área profissional.

Auxiliar administrativo/a. — É o trabalhador que desenvolve a sua actividade no interior ou exterior da empresa. No interior da empresa estabelece ligações telefónicas, recepcionando e transmitindo informações; identifica e encaminha o público exterior que pretenda comunicar com a empresa; pode executar serviços como a entrega de correspondência, arquivo e correio. No exterior da empresa trata de assuntos junto de entidades públicas e privadas; faz entregas, aquisições e recolhas de documentos e materiais de pequeno porte; pode também efectuar pagamento e cobranças, entregas e recebimentos de correspondência.

Auxiliar de controlo da qualidade. — É o trabalhador que executa todos os tipos de ensaio de betão e seus componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabi-

lidade; efectua a recolha de amostras no exterior, podendo conduzir veículos automóveis.

Auxiliar de produção. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico e distribuição, predominantemente as que requeiram esforço físico, incluindo as de carga e descarga de materiais, de arrumação e de limpeza e operações simples de manutenção de instalações e equipamentos.

Chefe de central. — É o trabalhador que coordena e orienta a actividade de todos os trabalhadores de uma ou mais centrais, estabelecendo a forma mais conveniente da utilização de mão-de-obra, equipamento e materiais; mantém a disciplina entre o pessoal sob as suas ordens; é responsável pela boa execução do betão, segundo as especificações que lhe forem fornecidas; inspecciona o local onde o betão será utilizado; fiscaliza e controla o transporte e entrega do mesmo. Pode executar ainda tarefas de índole administrativa, nomeadamente registos e compilações, e preencher quaisquer outros impressos inerentes ao funcionamento da central. Pode assegurar quando necessário e temporariamente as funções de técnico de produção.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige e coordena um grupo de profissionais do mesmo agrupamento funcional de acordo com os procedimentos vigentes na empresa. Quando necessário pode assegurar temporariamente as funções de técnico de vendas.

Motorista de pesados. — É o trabalhador, possuidor de carta de condução, a quem compete, para além da condução e manobra de dispositivos necessários para a boa execução de carga e descarga do material, de acordo com as normas da empresa, zelar pela boa conservação e limpeza de veículos. Executa quando necessário, as operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material.

Oficial de manutenção. — É o trabalhador metalúrgico ou electricista capaz de desempenhar indistintamente as tarefas das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência.

Operador de controlo da qualidade. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes ao controlo da qualidade dos materiais e zela pelo bom estado dos equipamentos; efectua cálculos e procede a compilações; arquiva e elabora processos; sob a orientação do técnico de betão procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão; para trabalhar no exterior poderá conduzir veículos ligeiros.

Operador/a de produção. — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, manual, automática ou informatizada, assegurando a execução do produto fabricado com as especificidades técnicas; prepara programas para a utilização nas centrais automáticas; controla a gestão de *stocks* de matérias-primas necessárias à produção. Assegura, recorrendo aos meios de comunicação existentes, o fornecimento de betão dentro do horário previsto, bem como o respectivo planeamento segundo as possibilidades de produção e meios de distribuição. Pode ser responsável pelo preenchimento das guias de fornecimento e outro expediente. Pode, em circunstâncias específicas, operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas, assim como executar tarefas de manobrador da central. Colabora na limpeza e

conservação das máquinas e equipamentos a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Operador/a de máquinas. — É o trabalhador que opera com veículos industriais de pequeno porte, tendo em vista a arrumação e transporte de materiais; colabora no controlo das necessidades de abastecimento de inertes às instalações; alerta os serviços de manutenção para todas as anomalias de funcionamento dos equipamentos que opera e auxilia nos respectivos trabalhos de substituição de cabos ou baldes. É responsável por pequenas operações de conservação preventiva desses veículos, assim como pela sua limpeza.

Trabalhador/a de limpeza. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Técnico/a administrativo/a. — É o profissional que organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

Atende e informa o público interno e externo à empresa: atende, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários.

Efectua a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo.

Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa: organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados *dossiers* e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente à elaboração de orçamentos e relatórios.

Executa tarefa de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico.

Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente, dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessárias ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico/a de betão. — É o trabalhador qualificado que orienta e coordena a execução de todos os ensaios e demais tarefas inerentes a um laboratório de betão; analisa os resultados e programa o trabalho; responde às solicitações exteriores de casos técnicos; redige relatórios e elabora processos de aquisição de material e equipamento; estuda e interpreta novas técnicas de ensaio, procede ao estudo tecnológico de novas curvas granulo métricas do betão, de modo a introduzir constantes melhoramentos no seu fabrico e, consequentemente, a contribuir para o desenvolvimento técnico e económico da empresa.

Técnico/a de manutenção. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que coordena.

Técnico/a de produção. — É o trabalhador que, tendo em conta a sua experiência ao nível da gestão operacional ou aprofundados conhecimentos técnicos, supervisiona e ou executa tarefas ao nível do processo de fabricação, assim como coordena a intervenção dos trabalhadores da central de betão. Concebe e garante a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e tomada de decisões técnicas. Pode assegurar, quando necessário e temporariamente, as funções de operador de produção.

Técnico/a de secretariado. — É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção/gerência/administração, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas.

Assegura a comunicação da chefia/direcção/gerência/administração com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público

interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção.

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção/gerência/administração; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção/gerência/administração; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção/gerência/administração, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção/gerência/administração; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo.

Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

Técnico/a de vendas. — É o trabalhador que promove, vende e faz prospecção em pontos directos e indirectos do consumo; realiza a assistência ao mercado, prestando os esclarecimentos necessários tendo em vista o incremento das vendas. Visita clientes, informando-se das suas necessidades, demonstrando as vantagens do produto, o seu modo de utilização e melhor aproveitamento técnico-económico. Transmite as encomendas recebidas e efectua quando necessário cobranças. Elaborar relatórios periódicos e estatísticas sobre a actividade desenvolvida.

Técnico/a superior (licenciado/a ou bacharel) do grau I ou técnico/a equiparado/a. — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elaborar especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia.

Técnico/a superior (licenciado/a ou bacharel) do grau II ou técnico/a equiparado/a. — É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipa de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Técnico/a superior (licenciado/a ou bacharel) do grau III ou técnico/a equiparado/a. — É o trabalhador que:

a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazos;

d) Exerce actividades administrativas, fabris e comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

Técnico/a superior (licenciado/a ou bacharel) do grau IV ou técnico/a equiparado/a. — É o trabalhador que:

a) Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;

b) Exerce coordenação complexa de actividades, tais como administrativas, comerciais, fabris, projectos e outras;

c) Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade

comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica; é responsável permanente pelos outros técnicos ou profissionais que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos;

g) Aplica conhecimentos e dirige actividades com o fim de realização independentes.

Técnico/a superior (licenciado/a ou bacharel) do grau V ou técnico/a equiparado/a. — É o trabalhador que:

a) Supervisiona várias equipas de profissionais do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas categorias de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico; executa com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispendio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Técnico/a superior (licenciado/a ou bacharel) do grau VI ou técnico/a equiparado/a. — É o trabalhador que:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

Trabalhador/a de limpeza. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

ANEXO III**Estrutura de níveis de qualificação**

1 — Quadros superiores — técnico/a superior (licenciado, bacharel) dos graus III, IV, V e VI ou técnico/a equiparado/a.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos — técnico/a superior (licenciado, bacharel) dos graus I e II ou técnico/a equiparado/a.

2.2 — Técnicos de produção e outros — técnico (licenciado, bacharel) dos graus I e II ou técnico/a equiparado/a.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa — assistente técnico/a (administrativo, comercial, produção, manutenção e controlo da qualidade), chefe de vendas e chefe de central.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Técnico/a de betão, técnico/a de produção, técnico/a de vendas, técnico/a administrativo, técnico/a de secretariado e técnico de manutenção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos — assistente administrativo.

5.2 — Comércio.

5.3 — Produção.

5.4 — Outros — motorista, operador/a de controlo da qualidade, operador/a de produção, operador de máquinas e oficial de manutenção.

6 — Profissionais semi-qualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros — auxiliar administrativo/a e auxiliar de controlo da qualidade.

6.2 — Produção.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros — ajudante de motorista e trabalhador/a de limpeza.

7.2 — Produção — auxiliar de produção.

ANEXO IV

Tabela de reclassificações de profissões e categorias profissionais

Categorias	Grupos	Categorias
Técnicos superiores — Licenciados, bacharéis e equiparados		
Licenciado ou bacharel do grau 6 ou técnico equiparado	I	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau VI ou técnico equiparado.
Licenciado ou bacharel do grau 5 ou técnico equiparado	II	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau V ou técnico equiparado.
Licenciado ou bacharel do grau 4 ou técnico equiparado	III	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau IV ou técnico equiparado.
Licenciado ou bacharel do grau 3 ou técnico equiparado	IV	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau III ou técnico equiparado.
Licenciado ou bacharel do grau 2 ou técnico equiparado	V	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau II ou técnico equiparado.
Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado	VI-B	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau I-B ou técnico equiparado.
Licenciado ou bacharel do grau I-A ou equiparado	VII	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau I-A ou técnico equiparado.
Função administrativa		
Assistente administrativo	VI-A	Assistente técnico/a administrativo/a.
Secretário de gerência ou adm. II/chefe de secção	VI-B	Técnico/a de secretariado III. Técnico/a administrativo III.
Subchefe de secção	VII	Técnico/a administrativo II.
Secretário de gerência ou adm. I/escriturário principal	VIII	Técnico/a de secretariado I. Técnico/a administrativo I.
Escriturário de 1. ^a	X	Assistente administrativo III.
Caixa		
Escriturário de 2. ^a	XI	Assistente administrativo II.
Telefonista/recepcionista		Auxiliar administrativo II.
Escriturário de 3. ^a	XII	Assistente administrativo I.
Telefonista	XII	Auxiliar administrativo I.
Empregado de serviços externos		
Trabalhador de limpeza	XV	Trabalhador de limpeza.
Função comercial		
Assistente comercial	VI-A	Assistente técnico/a comercial.
Chefe de vendas	VI-B	Chefe de vendas.
Inspector de vendas	VII	Técnico/a de vendas II.
Vendedor	VIII	Técnico/a de vendas I.
Função distribuição		
Motorista de pesados com mais de seis meses	X	Motorista de pesados II.
Motorista de pesados até seis meses	XI	Motorista de pesados I.
Ajudante de motorista de pesados com mais de três anos	XI	Ajudante de motorista II (*).

Categorias	Grupos	Categorias
Função fabrico		
Assistente de produção	VI-A	Assistente técnico/a de produção.
Chefe de central	VI-B	Chefe de central.
Encarregado de central de betão	VII	Técnico/a de produção II.
Expedidor controlador	IX	Operador/a de produção II.
Operador de central de betão	X	Operador/a de produção I.
Operador de <i>drag-line</i>	XI	Operador de máquinas II.
Condutor-manobrador com mais de três anos	XII	Operador/a de máquinas I.
Condutor-manobrador até três anos	XIV	Auxiliar de produção.
Auxiliar de fabrico/servente		
Função laboratório		
Assistente de controlo da qualidade	VI-A	Assistente técnico/a de controlo da qualidade.
Técnico de betão	VI-B	Técnico/a de betão.
Preparador de laboratório	VIII	Operador de controlo de qualidade III.
Preparador de laboratório	X	Operador de Controlo da qualidade II.
Preparador de laboratório	XI	Operador de Controlo da qualidade I.
Preparador auxiliar de laboratório	XIII	Auxiliar de Controlo da qualidade II.
Auxiliar de laboratório	XIV	Auxiliar de Controlo da qualidade I.
Função manutenção		
Assistente de manutenção	VI-A	Assistente técnico/a de manutenção.
Oficial principal	VIII	Técnico/a de manutenção.
Fresador mecânico de 1. ^a	X	Oficial de manutenção III.
Mecânico de 1. ^a /bate-chapas de 1. ^a /serralheiro de 1. ^a /oficial electricista com mais de três anos.		
Soldador de 1. ^a		
Torneiro mecânico de 1. ^a		
Fresador mecânico de 2. ^a	XI	Oficial de manutenção II.
Bate-chapas de 2. ^a /mecânico de 2. ^a /serralheiro 2. ^a /lubrificador/oficial electricista até três anos.		
Prensador		
Soldador de 2. ^a		
Torneiro mecânico de 2. ^a		
Fresador mecânico de 3. ^a	XII	Oficial de manutenção I.
Bate-chapas de 3. ^a /mecânico de 3. ^a /serralheiro de 3. ^a		
Soldador de 3. ^a		
Torneiro mecânico de 3. ^a		

(*) Categorias a extinguir quando desertas de trabalhadores.

ANEXO V

Enquadramento profissional e retribuições certas mínimas mensais

Grupos	Categorias	Retribuição mínima mensal (em euros)
I	Técnico/a (licenciado/a ou bacharel) do grau VI ou técnico/a equiparado/a	2 982,50
II	Técnico/a (licenciado/a ou bacharel) do grau V ou técnico/a equiparado/a	2 636,50
III	Técnico/a (licenciado/a ou bacharel) do grau IV ou técnico/a equiparado/a	2 279,50
IV	Técnico/a (licenciado/a ou bacharel) do grau III ou técnico/a equiparado/a	1 894,50
V	Técnico/a (licenciado/a ou bacharel) do grau II ou técnico/a equiparado/a	1 546,00
VI-A	Assistente técnico/a (administrativo, comercial, produção, manutenção, controlo da qualidade)	1 410,00
VI-B	Chefe de central Chefe de vendas Técnico/a administrativo III Técnico/a de betão Técnico (licenciado) do grau I-B ou técnico/a equiparado/a Técnico/a de secretariado III	1 273,50

Grupos	Categorias	Retribuição mínima mensal (em euros)
VII	Técnico (bacharel) do grau I-A ou técnico/a equiparado/a Técnico/a administrativo II Técnico/a de manutenção II Técnico de produção II Técnico/a de secretariado II Técnico/a de vendas II	1 166,50
VIII	Operador/a de controlo da qualidade III Técnico/a administrativo I Técnico/a de manutenção I Técnico/a de produção I Técnico/a de vendas I Técnico/a de secretariado I	1 066,50
IX	Operador/a de produção II	983,50
X	Assistente administrativo III Oficial de manutenção III Motorista II Operador/a de controlo da qualidade I Operador/a de produção I	969,00
XI	Ajudante de motorista II Assistente administrativo II Auxiliar administrativo II Motorista I Oficial de Manutenção II Operador/a de controlo da qualidade I Operador/a de máquinas II	929,00
XII	Ajudante de motorista I Assistente administrativo I Auxiliar administrativo I Oficial de manutenção I Operador/a de máquinas I	864,50
XIII	Auxiliar de controlo da qualidade II	814,00
XIV	Auxiliar de controlo da qualidade I Auxiliar de produção	774,00
XV	Trabalhador de limpeza	620,50

ANEXO VI

Outras prestações pecuniárias

Cláusula 1.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — As empresas obrigam-se a dispensar, nos dias em que tenham aulas, uma hora por dia os trabalhadores-estudantes, sem prejuízo da remuneração.

2 — As empresas participarão nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos no respeitante ao pagamento de propinas e numa dotação anual para o material escolar, até aos seguintes limites:

a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:

Curso do ensino secundário — €187,72;

Cursos superiores — €247,56;

b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso a caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;

c) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

3 — O trabalhador para beneficiar do estipulado nos números anteriores deverá fazer prova anual de aproveitamento de pelo menos 50 % das disciplinas que constituem o ano de frequência, salvo casos de força maior devidamente comprovados; no caso contrário perderá o direito a esta regalia.

Cláusula 2.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — A prestação de trabalho em regime de turnos dá lugar a um subsídio mensal designado por «subsídio de turno».

2 — O subsídio de turno é calculado sobre a remuneração mínima do grupo x da tabela salarial, constante do anexo v deste CCT, nos seguintes termos:

a) Em regime de dois turnos em que não haja trabalho de turno, 10 %;

b) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno, 15 %.

3 — O subsídio de turnos previsto no número anterior compreende ou inclui já o acréscimo de retribuição do trabalho nocturno prestado neste regime.

Cláusula 3.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — A não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho ou a possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, confere o direito a uma retribuição normal multiplicada por 1,50.

2 — A observância dos períodos normais de trabalho acordado confere o direito a uma retribuição normal multiplicada por 1,25.

Cláusula 4.^a

Retribuição por trabalho nocturno, trabalho suplementar diurno e trabalho suplementar nocturno

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

2 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada da seguinte forma:

a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 1,50;

b) Trabalho nocturno em dias de trabalho normais — remuneração normal multiplicada por 1,75;

c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2;

d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,25.

3 — Condições específicas da prestação do trabalho:

a) O trabalhador que preste trabalho para além das 19 horas e 30 minutos, terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de €9,05;

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de €3,18 para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa;

c) Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 horas e as 5 horas, terá direito à importância de €4,23 para ceia.

4 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste oito ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a descansar um dia completo num dos três dias seguintes, sem perda de retribuição normal.

5 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas de remuneração especial referida no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 5.^a

Abono mensal para falhas

1 — Os trabalhadores, que por inerência das suas funções tenham de efectuar pagamentos e recebimentos em

numerário e à sua guarda e responsabilidade os correspondentes valores, têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €54,40.

2 — No caso de substituição de um trabalhador no desempenho das funções referidas no número anterior, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 6.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração mínima em vigor do nível x.

2 — Adquire-se cada uma das cinco primeiras diuturnidades pela permanência de três anos na empresa, sendo as seguintes adquiridas de cinco em cinco anos.

3 — As diuturnidades são atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

Cláusula 7.^a

Regime de deslocações

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base do trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;

b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;

c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base para o local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;

d) Deslocação entre o continente e as Regiões Autónomas ou o estrangeiro.

2 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;

b) Subsídio de almoço no montante de €9,05 contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente;

c) O subsídio de almoço não será devido se o local para onde se deslocou em serviço for outra instalação da empresa provida de cantina.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, o trabalhador tem direito, além da retribuição normal:

a) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos em euros, abaixo indicados:

Almoço ou jantar — €12,09;
Dormida e pequeno-almoço — €36,42;
Diária completa — €60,59;
Pequeno-almoço — €3,18;
Ceia — €4,23.

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores mediante a apresentação de documentos;

b) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa;

c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas suplementares;

d) Para deslocações que ultrapassem 60 dias o trabalhador tem direito, por cada período completo de 60 dias, a uma licença suplementar de 4 dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa.

5 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, a empresa acordará com o trabalhador as condições em que esta deslocação se verificará.

6 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

7 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o aceite e que a empresa autorize.

8 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas no coeficiente de 0,27 do preço da gasolina sem chumbo 95 octanas, por quilómetro percorrido, arredondado para a dezena de centavos imediatamente superior.

Cláusula 8.^a

Alimentação e subsídio

Será concedida aos trabalhadores uma comparticipação nas despesas de refeição equivalente a €8,22 por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

ANEXO VII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula única

Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

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

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

Lisboa, 21 de Dezembro de 2007.

Pela APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

Jorge Manuel Afonso dos Santos Pato, secretário-geral e mandatário.

João Saraiva e Sousa, mandatário.

Lisboa, 27 de Dezembro de 2007.

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral e mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral e mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias, Cerâmica, Vidreira, Extractiva e Energia e Química, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Ind. Diversas;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Cerâmica, Cimentos e Abrasivos, Vidro e Similares:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral e mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Nélson Silva Pereira, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

António Fernando Rodrigues, mandatário.

Depositado em 1 de Fevereiro de 2008, a fl. 191 do livro n.º 10, com o n.º 15/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Sul) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro e obriga, por um lado, as empresas de moagens, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção abrange 51 empresas, a que correspondem 1160 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

9 — A presente alteração é vigente desde 1 de Agosto de 2007, tendo as tabelas salariais reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

Cláusula 52.^a

Retribuição de turnos

1 — Os trabalhadores que realizem trabalho em regime de turnos rotativos têm direito aos seguintes subsídios, que acrescem às retribuições certas mínimas:

- a) €42;
- b) €65;
- c) €75.

Cláusula 53.^a

Refeitório e subsídio de alimentação

2 — Caso não forneçam refeição, as empresas pagarão um subsídio de €4,40 por cada dia de trabalho em qualquer que seja o horário praticado pelo trabalhador, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Remunerações (euros)
I	645
II	614
III	590
IV	571
V	550,50
VI	511,50
VII	482

Lisboa, 28 de Novembro de 2007.

Pela APIM — Associação Portuguesa dos Industriais de Moagem e Massas:

Vasco M. de Campos Lencastre, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela IACA — Associação dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 30 de Janeiro de 2008, a fl. 191 do livro n.º 10, com o n.º 11/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (apoio e manutenção) — Alteração salarial.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz, pela APIM — Associação Portuguesa dos Industriais de Moagem e Massas e a IACA — Associação dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais que exercem a actividade da indústria de arroz, moagem e massas alimentícias e alimentos compostos para animais, respectivamente, e, por outro os trabalhadores ao serviço daquelas com as categorias profissionais nele previstas representados pelos sindicatos signatários.

2 — Não são abrangidos por este CCT os trabalhadores representados pelos sindicatos dos técnicos de vendas do norte e centro e do sul e ilhas, relativamente aos sectores de massas alimentícias, bolachas e chocolates e de alimentos compostos para animais.

3 — O presente CCT abrange 118 empresas, a que correspondem 1208 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

2 — A presente alteração é vigente desde 1 de Julho de 2007 e as tabelas salariais têm reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Remunerações (euros)
I	639
II	602
III	573,50
IV	564
V	550,50
VI	533
VII	509,50
VIII	505
IX	460,50
X	456,50
XI	434,50
XII	423,50
XIII	404
XIV	403
XV	391,50
XVI	391

Profissionais de engenharia

Níveis	Tabela — A
I-A	695
I-B	738
II	842,50
III	977,50
IV	1 156
V	1 307
VI	1 489,50

Lisboa, 28 de Novembro de 2007.

Pela APIM — Associação Portuguesa dos Industriais de Moagem e Massas:

Vasco M. de Campos Lencastre, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela IACA — Associação dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 30 de Janeiro de 2008, a fl. 191 do livro n.º 10, com o n.º 12/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Novo texto acordado para o n.º 7, alíneas *a)* e *b)*, da cláusula 17.^a, n.º 1, alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *d)*, da cláusula 39.^a, n.º 1 da cláusula 68.^a, n.º 1 da cláusula 71.^a e anexo II do CCT para o sector transitário celebrado entre a Associação dos Transitários de Portugal — APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2006, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2007.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira à actividade transitária de organização do transporte e obriga as empresas representadas pela Associação dos Transitários de Portugal — APAT e todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP.

Cláusula 17.^a

Deslocações

7:

- a)* Continente e ilhas — €17;
- b)* Países estrangeiros — €37.

Cláusula 39.^a

Refeições em trabalho suplementar

1:

- a)* Pequeno-almoço — €3,17;
- b)* Almoço — €12,70;
- c)* Jantar — €12,70;
- d)* Ceia — €7,55.

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos na mesma categoria e empresa a diuturnidades no valor de €27 até ao limite de 5 diuturnidades.

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Será atribuído a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma comparticipação nas despesas de almoço no valor de €6,10.

ANEXO II
Tabela salarial

Classe	Categoria	Remuneração
A	Director(a)-geral	1 096
B	Director(a) de serviços/chefe de serviços	942
C	Chefe de secção Programador de informática Conselheiro de segurança	816
D	Primeiro(a)-oficial Encarregado(a) de armazém Secretário(a) Promotor(a) de vendas de 1.ª classe Técnico(a) de informática Técnico(a) aduaneiro(a)	747
E	Segundo(a)-oficial Promotor(a) de vendas de 2.ª classe	706
F	Terceiro(a)-oficial Fiel de armazém Motorista	638
G	Aspirante Cobrador(a) Primeiro(a) contínuo(a) Primeiro(a) porteiro(a) Primeiro(a) rececionista Telefonista Conferente de armazém	589
H	Operador(a) de máquinas Carregador/servente Embalador	552
I	Praticante	476
J	Segundo(a) contínuo(a) Segundo(a) porteiro(a)/segundo rececionista Auxiliar de limpeza	468
L	Praticante estagiário(a)	426
M 1	Prat. estag. de arm. do 1.º semestre	426
M 2	Prat. estag. de arm. do 2.º semestre	434
N	Paquete	426

a) A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a €4,40/hora e a quinze horas mensais.

Número de trabalhadores abrangidos — 3500;
Número de empregadores abrangidos — 252.

Lisboa, 15 de Janeiro de 2008.

Pela Associação dos Transitários de Portugal — APAT:

Rogério Sameiro Nunes Alves Vieira, mandatário.
Tomé Rodrigues Namora, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP:

Maria Inês Rodrigues Marques, mandatário.

Depositado em 4 de Fevereiro de 2008, a fl. 192 do livro n.º 10, com o n.º 17/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

As partes após terem discutido as propostas e contrapropostas apresentadas decidiram actualizar apenas as tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária do anterior CCT, para o sector de prestação de serviços de vigilância (segurança privada), cuja publicação do texto integral se encontra publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora até 31 de Dezembro de 2009, renovando-se pelo período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária referidas no número anterior serão actualizadas a partir de 1 de Janeiro de 2009, de acordo com o coeficiente de inflação definido pelo Instituto Nacional de Estatística em Outubro de 2008, acrescido de uma percentagem de 0,5 % de aumento, devendo para o efeito as partes contraentes reunirem na 1.ª quinzena de Dezembro de 2008, por convocação de qualquer delas.

4 — (*Anterior n.º 3.*)

5 — (*Anterior n.º 4.*)

6 — (*Anterior n.º 5.*)

7 — (*Anterior n.º 6.*)

8 — (*Anterior n.º 7.*)

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 47.ª

Trabalhadores sinistrados

1 —
2 —
3 —
4 — Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de €57 053, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

ANEXO II

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária — Outros subsídios

A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços	1 170,57
II	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 105,59
III	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 040,63
IV	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de electrónica	976,72
V	Chefe de secção Chefe de vendas Secretário de gerência ou de administração	910,67
VI	Encarregado de electricista Encarregado de armazém Técnico de electrónica Técnico de telecomunicações Chefe de brigada/supervisor Vigilante-chefe de TVA	864,88
VII	Técnico administrativo principal Secretário de direcção	806,30
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme Vigilante-chefe/controlador	740,26
IX	Vigilante de transporte de valores	918,13
X	Técnico administrativo de 1.ª classe	733,87
XI	Caixa Operador de valores Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	709,37
XII	Fiel de armazém	675,29
XIII	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Recepcionista	663,57
XIV	Técnico administrativo de 2.ª classe	653,98
XV	Cobrador	645,46
XVI	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	635,88
XVII	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	612,45
XVIII	Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	550,67
IXX	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	537,89
XX	Trabalhador de limpeza	501,68
XXI	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	486,76
XXII	Estagiário de 2.ª classe	446,29

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
XXIII	Ajudante electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	413,27
XXIV	Paquete Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período	382,38
XXV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	356,82

Nota. — Os salários relativos aos níveis XXIII, XXIV e XXV estão indexados aos salários mínimos nacionais.

B) Subsídio de alimentação

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

- a) Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores corresponde ao valor de €5,86;
b) Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de €5,43.

C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar — €10,12;
Dormida e pequeno-almoço — €30,89;
Diária completa — €51,13.

D) Subsídios de função

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

Chefe de grupo — €45,79/mês;
Escalador — €153,38/mês;
Rondista de distrito — €113,97/mês;
Caixa — €40,47/mês;
Operador de valores — €40,47/mês;
Empregado de serviços externos — €36,21/mês;
Cobrador — €36,21/mês.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção de trabalho 29 empresas e 33 000 trabalhadores.

Lisboa, 17 de Janeiro de 2008.

Pela AESIRF — Associação Nacional das Empresas de Segurança Roubo e Fogo:

Augusto de Moura Paes, presidente do conselho coordenador.

Pela AES — Associação de Empresas de Segurança:
Mateus Coelho Marques, mandatário.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Pela FESTRU — Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos:

Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petroleiro e Gás:

Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

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

3 — O número de entidades empregadoras é de 29 empresas e o número total de trabalhadores do sector é de 33 000.

4 — O âmbito do sector de actividade profissional é o de actividades de investigação e segurança, a que corresponde o CAE 80100.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora até 31 de Dezembro de 2009, renovando-se pelo período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária referidas no número anterior serão actualizadas a partir de 1 de Janeiro de 2009, de acordo com o coeficiente de inflação definido pelo Instituto Nacional de Estatística em Outubro de 2008, acrescido de uma percentagem de

0,5 % de aumento, devendo para o efeito as partes contraentes reunirem na 1.^a quinzena de Dezembro de 2008, por convocação de qualquer delas.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no n.º 1 acima, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

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

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

7 — 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.

8 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, designadamente quanto às matérias referidas nos n.ºs 2 e 3 acima, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1, 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

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

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

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

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente CCT desempenhem funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas.

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

5 — No provimento de lugares, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

Cláusula 4.^a**Condições específicas de admissão e carreira profissional**

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

A) Vigilância, portaria, limpeza e actividades diversas

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

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

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

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

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

B) Electricistas

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

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

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

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

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

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista, e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânico electricista e radiomontador da Escola

Militar de Electromecânica com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

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

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

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

C) Telefonistas

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

D) Profissionais de comércio e armazém

Dotações mínimas:

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

E) Cobradores

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

F) Empregados de escritório

1 — Admissão:

A idade mínima de admissão é aos 16 anos.

2 — Acesso automático:

a) Técnicos administrativos — os de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior após uma permanência de três anos na classe;

b) Os estagiários de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior depois de dois anos de estágio;

c) Os estagiários de 1.ª classe ascenderão, após dois anos de permanência na classe, à categoria profissional de técnico administrativo de 2.ª classe.

3 — Densidades:

a) O número de trabalhadores classificados como chefe de secção não poderá ser inferior a 10 % do total dos trabalhadores de escritório;

b) Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e director de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior a 50 % do número total dos chefes de secção.

3 — Quadro mínimo de densidade para escriturários:

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

G) Profissionais técnicos de vendas

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Contrato de trabalho a termo

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

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para trabalhadores que executem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou

que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 8.^a

Mobilidade funcional

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

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

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

4 — A ordem de alteração de funções deve ser justificada por documento escrito entregue ao trabalhador, com a indicação do tempo previsível, que não deverá ultrapassar o prazo de um ano, salvo por razões devidamente justificadas.

Cláusula 9.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

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

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade empregadora

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

a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspectos de higiene e segurança no trabalho;

c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;

d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este CCT;

e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

f) Transcrever, a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentada considerada incorrecta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

h) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;

k) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros — troca de posto de trabalho;

l) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicatos(s) aos sócios ao serviço da entidade empregadora.

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

a) Identidade das partes e sede da empresa;

b) O local de trabalho, entendido nos termos da cláusula 14.^a;

c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;

g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;

c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador;

f) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível de todas as comunicações do sindicato aos respectivos sócios que trabalham na empresa com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;

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

i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lockout*.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;

f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;

h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

l) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.^a

Transmissão de estabelecimento

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

CAPÍTULO V

Do local de trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

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

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

Cláusula 15.^a

Mobilidade geográfica

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

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

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

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

b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);

c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho ou por infracção disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;

d) Se houver necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador.

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

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

6 — Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a quarenta minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago tendo em consideração o valor

hora determinado nos termos da cláusula 22.^a, n.º 3, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

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

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho — Adaptabilidade

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

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

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

a) O horário semanal não ultrapasse cinquenta horas;

b) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, o horário de trabalho do pessoal cujo período normal de trabalho diário ultrapasse oito horas não inclua períodos inferiores a seis horas;

c) Salvo para o pessoal trabalhando no regime de trabalho em tempo parcial, os mapas de horários de trabalho que incluam pessoal neste regime sejam elaborados de forma que a média semanal de quarenta horas se perfaça no máximo de seis meses, não podendo consagrar mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.

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

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

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

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

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

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

B) 1 — O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias consecutivos, sem prejuízo de

horários completos de menor duração ou mais favoráveis já praticados.

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

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

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

Cláusula 17.^a

Isenção de horário de trabalho

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

a) Exerçam cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Executem trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 19.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe

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

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

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

Cláusula 20.^a

Férias

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

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

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

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

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

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

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

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

10 — O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a marcação das

férias no caso de falta de acordo, o que poderá fazer entre 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano.

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

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

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

Cláusula 21.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa.

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1, 8 e 25 de Dezembro.

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 22.^a

Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

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

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

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

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

sendo:

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

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, cobrador, de empregados de serviços externos ou de operadores de valores terão direito a um abono mensal para falhas, nos valores previstos no anexo II do presente CCT, o qual será pago enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

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

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

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

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Período de trabalho nocturno — Retribuição

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

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

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

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

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

b) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média mensal correspondente aos 12 meses imediatamente anteriores.

Cláusula 25.^a

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Descanso compensatório

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

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

Cláusula 28.^a

Subsídio de alimentação

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

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

Cláusula 29.^a

Deslocações

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

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

a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;

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

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

a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;

b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

4 — As deslocações efectuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas de acordo com os valores aplicados na Administração Pública, a não ser que outro regime mais favorável resulte das práticas existentes na empresa.

Cláusula 30.^a

Utilização de serviços sociais

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

Cláusula 31.^a

Retribuição de férias e subsídio de férias

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

Indumentária

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 34.^a

Noção de falta

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

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

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

Cláusula 35.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas, durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras, ou de pessoa que viva em união de facto/economia comum com o trabalhador;

c) As dadas, durante dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;

k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;

l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 36.^a

Comunicação sobre faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 37.^a

Consequência das faltas

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

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

a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de segurança social ou de protecção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;

b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

c) As previstas na alínea m) da cláusula 35.^a do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano.

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

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

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

CAPÍTULO IX

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Procedimento disciplinar

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

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

Cláusula 40.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Inspecção-Geral do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;
- d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;

e) Ter exercido há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

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

Cláusula 41.^a

Indemnização por sanções abusivas

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

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

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

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

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

b) Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 42.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por este abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias e da retribuição:

a) Faculdade de recusa da prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;

b) Faculdade de não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, de trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até seis meses após o parto, mediante recomendação médica;

c) Faculdade de usufruir de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre dois dias de trabalho, quando em estado de gravidez;

d) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas a partir do 3.º mês de gravidez até ao parto, sem perda de retribuição e demais regalias;

e) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, o tempo necessário às consultas pré-natais, devidamente comprovadas;

f) Faltar ao trabalho por ocasião do parto durante 120 dias consecutivos e quando regressar ao serviço não ser, por esse motivo, diminuída a sua retribuição ou retirada qualquer regalia nem alterados os seus horário e local de trabalho. Durante esse período a entidade empregadora pagará à trabalhadora a retribuição por inteiro, procedendo esta ao seu reembolso logo que receba o subsídio da segurança social; 90 destes dias deverão ser gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

g) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de meia hora cada um para aleitação;

h) Durante o período de 12 meses após o parto, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação;

i) Nas situações previstas nas alíneas g) e h), se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de algum modo compensada;

j) Licença sem retribuição até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira.

Cláusula 43.^a

Trabalhadores-estudantes

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

2 — Aos trabalhadores-estudantes são assegurados os seguintes direitos:

a) Dispensa até uma hora e meia, quando necessária, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição ou de qualquer regalia;

b) Dispensa para prestação de provas em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera.

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

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

Cláusula 44.^a

Trabalho de menores

É proibido o trabalho a menores de 16 anos.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 45.^a

Segurança social

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

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

Cláusula 46.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença superior a 8 dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75 % da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social durante os primeiros 30 dias de baixa e 25 % nos 30 dias subsequentes.

Cláusula 47.^a

Trabalhadores sinistrados

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

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

3 — No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará, durante um período de até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador como se este estivesse efectivamente ao serviço, obrigando-se o trabalhador a entregar à entidade empregadora a pensão atribuída pela entidade seguradora imediatamente a seguir a tê-la recebido.

4 — Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de €57 053, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

CAPÍTULO XII

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 48.^a

Princípios gerais

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

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e de desenvolver a actividade

sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões intersindicais.

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

Cláusula 49.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

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

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

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

Cláusula 50.^a

Delegados sindicais

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

a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado sindical;

b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados sindicais;

c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados sindicais;

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

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

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

representando n o número de trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 51.^a

Crédito de horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

Cobrança da quotização sindical

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais

Cláusula 53.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas ficam obrigadas ao cumprimento das obrigações decorrentes dos regulamentos ou normas de

higiene e segurança previstos para locais onde prestam serviços de vigilância e prevenção.

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

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

Cláusula 54.^a

Comissão paritária

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

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

3 — A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Redenominações e reclassificações

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

1) Redenominações:

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

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

2) Reclassificações:

a) Os trabalhadores que se encontrem classificados como terceiros-escriturários adquirem a categoria profissional de técnico administrativo de 2.^a classe;

b) Os trabalhadores que se encontram classificados com a categoria profissional de estagiário do 1.^o ano são reclassificados na categoria profissional de estagiário de 2.^a classe;

c) Os trabalhadores que se encontrem classificados com a categoria profissional de estagiário do 2.^o ano são reclassificados na categoria profissional de estagiário de 1.^a classe.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

A) Administrativos

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política a adoptar e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

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

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

peçoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

Programador de informática. — É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

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

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

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

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

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

Técnico administrativo. — É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixas os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os

candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva nota de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os fundos, segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

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

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

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

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

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

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

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

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

ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

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

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

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

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

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

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

B) Técnicos de vendas

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

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

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

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

C) Vigilância, prevenção, protecção e tratamento de valores

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

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

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

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

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

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

D) Segurança electrónica

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária — Outros subsídios

A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços	1 170,57
II	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas	1 105,59
III	Chefe de serviços Chefe de serviço de vendas	1 040,63
IV	Chefe de divisão Programador de informática Técnico principal de electrónica	976,72
V	Chefe de secção Chefe de vendas Secretário de gerência ou de administração	910,67
VI	Encarregado de electricista Encarregado de armazém Técnico de electrónica Técnico de telecomunicações Chefe de brigada/supervisor Vigilante-chefe de TVA	864,88
VII	Técnico administrativo principal Secretário de direcção	806,30
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme Vigilante-chefe/controlador	740,26
IX	Vigilante de transporte de valores	918,13
X	Técnico administrativo de 1.ª classe	733,87
XI	Caixa Operador de valores Operador informático Encarregado de serviços auxiliares Vendedor/consultor de segurança	709,37
XII	Fiel de armazém	675,29
XIII	Empregado de serviços externos Prospector de vendas Recepcionista	663,57
XIV	Técnico administrativo de 2.ª classe	653,98
XV	Cobrador	645,46
XVI	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	635,88
XVII	Telefonista Vigilante Contínuo Porteiro/guarda	612,45
XVIII	Estagiário de 1.ª classe Empacotador Servente ou auxiliar de armazém	550,67
IXX	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	537,89
XX	Trabalhador de limpeza	501,68
XXI	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	486,76
XXII	Estagiário de 2.ª classe	446,29

XXIII	Ajudante electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	413,27
XXIV	Paquete Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período	382,38
XXV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período	356,82

Nota. — Os salários relativos aos níveis XXIII, XXIV e XXV estão indexados aos salários mínimos nacionais.

E) Subsídio de alimentação

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

a) Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores corresponde ao valor de €5,86;

b) Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de €5,43.

F) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar — €10,12;
Dormida e pequeno-almoço — €30,89;
Diária completa — €51,13.

G) Subsídios de função

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

Chefe de grupo — €45,79/mês;
Escalador — €153,38/mês;
Rondista de distrito — €113,97/mês;
Caixa — €40,47/mês;
Operador de valores — €40,47/mês;
Empregado serviços externos — €36,21/mês;
Cobrador — €36,21/mês.

Lisboa, 17 de Janeiro de 2008.

Pela AESIRF — Associação Nacional das Empresas de Segurança Roubo e Fogo:

Augusto de Moura Paes, presidente do conselho coordenador.

Pela AES — Associação de Empresas de Segurança:

Mateus Coelho Marques, mandatário.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energias e Minas:

Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Português dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Júlio Morais e Sousa, mandatário.

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbano de Portugal.

Lisboa, 19 de Dezembro de 2007. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 18 de Dezembro de 2007. — Pelo Secretariado: *António Maria Quintas — José Manuel de Sousa Tavares Machado.*

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEP-CES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho; Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

22 de Janeiro de 2008.

Depositado em 31 de Janeiro de 2008, a fl. 191 do livro n.º 10, com o n.º 14/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública — Alteração salarial e outras.

Este acordo altera, em matéria de tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, nos termos da cláusula 2.ª, n.ºs 2 e 3, o contrato colectivo de trabalho entre as partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2006, passando a vigorar, nas disposições adiante referidas, a seguinte formulação:

Cláusula 1.ª

Âmbito da aplicação

- 1 —
- 2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 10 000 trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

.....

Cláusula 67.ª

Diuturnidades

- 1 — Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade,

no valor de €18,78 em 2006 e de €19,23 em 2007, por cada ano de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2, 3, 4 e 5 — *(Mantém-se a actual formulação.)*

Cláusula 68.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que no desempenho das suas funções tenha a responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas, no valor de €26,08 em 2006 e de €26,70 em 2007.

2 — *(Mantém-se a actual formulação.)*

Cláusula 69.^a

Refeição

1 —

2 — Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária, no valor de €2,22 em 2006 e de €2,28 em 2007, por cada dia completo de trabalho.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém-se a actual formulação.)*

ANEXO V

Tabela de remunerações mínimas de 1 de Janeiro a 1 de Dezembro de 2006

Tabela A

Nível	2006
1	1 085
2	1 012
3	953
4	907
5	860
6	815
7	769
8	724
9	680
10	636
11	591
12	550
13	507
14	470
15	437
16	411
17	394
18	388

Tabela B

1 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura:

Nível	2006
1	2 883
2	2 268
3	1 937
4	1 822
5	1 761
6	1 620
7	1 398
8	941
9	784

2 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário profissionalizados com bacharelato:

Nível	2006
1	2 371
2	2 182
3	1 822
4	1 761
5	1 620
6	1 398
7	1 289
8	941
9	784

3 — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário:

Nível	2006	
1	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço	1 642
2	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e com 15 ou mais anos de serviço	1 402
3	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e com 10 ou mais anos de serviço	1 316
4	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado, sem grau superior e com 10 ou mais anos de serviço	1 279
5	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e com 5 ou mais anos de serviço	1 145
6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 132
7	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e com 10 ou mais anos de serviço	1 095
8	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior; professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e com 5 ou mais anos de serviço; restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e com 20 ou mais anos de serviço	1 079
9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e com 15 ou mais anos de serviço	1 026
10	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado, sem grau superior; professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria, sem grau superior e com 5 ou mais anos de serviço; restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e com 10 ou mais anos de serviço	909
11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e com 5 ou mais anos de serviço	795
12	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior	775
13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	725

4 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional:

Nível		2006
1	26 ou mais anos de serviço	2 372
2	De 23 a 25 anos de serviço	1 792
3	De 20 a 22 anos de serviço	1 673
4	De 16 a 19 anos de serviço	1 522
5	De 13 a 15 anos de serviço	1 373
6	De 9 a 12 anos de serviço	1 276
7	De 4 a 8 anos de serviço	1 041
8	De 1 a 3 anos de serviço	919
9	0 anos de serviço	784

5 — Outros educadores de infância e professores do ensino básico:

Nível		2006
1	Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 26 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 26 ou mais anos de serviço	1 145
2	Educador de infância sem curso, com diploma e com 26 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 26 ou mais anos de serviço	1 091
3	Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 25 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 25 anos ou mais anos de serviço	1 078
4	Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 20 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 20 ou mais anos de serviço; educador de infância sem curso, com diploma e com 25 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 25 ou mais anos de serviço	1 023
5	Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 15 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 15 ou mais anos de serviço; educador de infância sem curso, com diploma e com 20 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 20 ou mais anos de serviço	908
6	Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 10 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 10 ou mais anos de serviço; educador de infância sem curso, com diploma e com 15 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 15 ou mais anos de serviço	820
7	Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 5 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 5 ou mais anos de serviço; educador de infância sem curso, com diploma e com 10 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 10 ou mais anos de serviço	724

Nível		2006
8	Educador de infância sem curso, com diploma e com 5 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 5 ou mais anos de serviço	682
9	Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar	658
10	Educador de infância sem curso, com diploma; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma; professor do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais; professor autorizado do 1.º ciclo do ensino básico; educador de infância autorizado	599

6 — Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas:

Nível		2006
1	Educador de infância com diploma e curso complementar e com 25 ou mais anos de serviço; professor com grau superior e com 25 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento com grau superior e com 25 ou mais anos de serviço	1 078
2	Educador de infância com diploma e curso complementar e com 20 ou mais anos de serviço; professor com grau superior e com 20 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento com grau superior e com 20 ou mais anos de serviço	1 023
3	Educador de infância com diploma e curso complementar e com 15 ou mais anos de serviço; professor com grau superior e com 15 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento com grau superior e com 15 ou mais anos de serviço; educador de infância com diploma e com 25 ou mais anos de serviço; professor sem grau superior e com 25 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento sem grau superior e com 25 ou mais anos de serviço	908
4	Educador de infância com diploma e curso complementar e com 10 ou mais anos de serviço; professor com grau superior e com 10 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento com grau superior e com 10 ou mais anos de serviço; educador de infância com diploma e com 20 ou mais anos de serviço; professor sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço	820
5	Educador de infância com diploma e curso complementar e com 5 ou mais anos de serviço; professor com grau superior e com 5 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento com grau superior e com 5 ou mais anos de serviço; educador de infância com diploma e com 15 ou mais anos de serviço; professor sem grau superior e com 15 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento sem grau superior e com 15 ou mais anos de serviço	724
6	Educador de infância com diploma e com 10 ou mais anos de serviço; professor sem grau superior e com 10 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento com grau superior e com 10 anos ou mais de serviço	682

Nível		2006
7	Educador de infância com diploma e curso complementar; professor com grau superior; educador de infância com diploma e com 5 ou mais anos de serviço; professor sem grau superior e com 5 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento sem grau superior e com 5 ou mais anos de serviço	658
8	Educador de infância com diploma; professor sem grau superior; educador de estabelecimento sem grau superior; educador de infância autorizado; professor com diploma para as povoações rurais	599

7 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional sem funções docentes, com funções educativas:

Nível		2006
1	13 ou mais anos de serviço	1 373
2	De 9 a 12 anos de serviço	1 276
3	De 4 a 8 anos de serviço	1 041
4	De 1 a 3 anos de serviço	919
5	0 anos de serviço	784

Tabela A

Tabela de retribuições mínimas de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007

Nível	Montante
1	1 112
2	1 037
3	976
4	929
5	881
6	835
7	788
8	742
9	697
10	652
11	606
12	564
13	520
14	483
15	450
16	424
17	407
18	403

Tabela B

1 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura:

Nível		2007
1	26 ou mais anos de serviço	2 947
2	De 23 a 25 anos de serviço	2 318
3	De 20 a 22 anos de serviço	1 980
4	De 16 a 19 anos de serviço	1 863
5	De 13 a 15 anos de serviço	1 800

Nível		2007
6	De 9 a 12 anos de serviço	1 656
7	De 4 a 8 anos de serviço	1 429
8	De 1 a 3 anos de serviço	962
9	0 anos de serviço	809

2 — Professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário profissionalizados com bacharelato:

Nível		2007
1	26 ou mais anos de serviço	2 424
2	De 23 a 25 anos de serviço	2 230
3	De 20 a 22 anos de serviço	1 863
4	De 16 a 19 anos de serviço	1 800
5	De 13 a 15 anos de serviço	1 656
6	De 9 a 12 anos de serviço	1 429
7	De 4 a 8 anos de serviço	1 318
8	De 1 a 3 anos de serviço	962
9	0 anos de serviço	809

3 — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário:

Nível		2007
1	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço	1 679
2	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e com 15 ou mais anos de serviço	1 433
3	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e com 10 ou mais anos de serviço	1 345
4	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado, sem grau superior e com 10 ou mais anos de serviço	1 308
5	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e com 5 ou mais anos de serviço	1 171
6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 157
7	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e com 10 ou mais anos de serviço	1 120
8	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior; professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e com 5 ou mais anos de serviço; restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e com 20 ou mais anos de serviço	1 103
9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e com 15 ou mais anos de serviço	1 049

Nível		2007
10	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado, sem grau superior; professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria, sem grau superior e com 5 ou mais anos de serviço; restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e com 10 ou mais anos de serviço.	929
11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e com 5 ou mais anos de serviço.	813
12	Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior.	793
13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	741

4 — Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com licenciatura profissionalizados:

Nível		2007
1	26 ou mais anos de serviço	2 478
2	De 23 a 25 anos de serviço	1 876
3	De 20 a 22 anos de serviço	1 756
4	De 16 a 19 anos de serviço	1 600
5	De 13 a 15 anos de serviço	1 436
6	De 9 a 12 anos de serviço	1 358
7	De 4 a 8 anos de serviço	1 112
8	De 1 a 3 anos de serviço	962
9	0 anos de serviço	809

5 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional:

Nível		2007
1	26 ou mais anos de serviço	2 425
2	De 23 a 25 anos de serviço	1 832
3	De 20 a 22 anos de serviço	1 710
4	De 16 a 19 anos de serviço	1 556
5	De 13 a 15 anos de serviço	1 404
6	De 9 a 12 anos de serviço	1 305
7	De 4 a 8 anos de serviço	1 064
8	De 1 a 3 anos de serviço	940
9	0 anos de serviço	802

6 — Outros educadores de infância e professores do ensino básico:

Nível		2007
1	Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 26 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 26 ou mais anos de serviço	1 171
2	Educador de infância sem curso, com diploma e com 26 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 26 ou mais anos de serviço	1 116

Nível		2007
3	Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 25 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 25 anos ou mais anos de serviço	1 102
4	Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 20 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 20 ou mais anos de serviço; educador de infância sem curso, com diploma e com 25 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 25 ou mais anos de serviço	1 046
5	Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 15 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 15 ou mais anos de serviço; educador de infância sem curso, com diploma e com 20 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 20 ou mais anos de serviço	928
6	Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 10 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 10 ou mais anos de serviço; educador de infância sem curso, com diploma e com 15 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 15 ou mais anos de serviço	839
7	Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar e com 5 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e com 5 ou mais anos de serviço; educador de infância sem curso, com diploma e com 10 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com 10 ou mais anos de serviço	740
8	Educador de infância sem curso, com diploma e com 5 ou mais anos de serviço; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e com cinco ou mais anos de serviço.	698
9	Educador de infância sem curso, com diploma e curso complementar; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar.	673
10	Educador de infância sem curso, com diploma; professor do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma; professor do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais; professor autorizado do 1.º ciclo do ensino básico; educador de infância autorizado	613

7 — Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas:

Nível		2007
1	Educador de infância com diploma e curso complementar e com 25 ou mais anos de serviço; professor com grau superior e com 25 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento com grau superior e com 25 ou mais anos de serviço	1 102

Nível		2007
2	Educador de infância com diploma e curso complementar e com 20 ou mais anos de serviço; professor com grau superior e com 20 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento com grau superior e com 20 ou mais anos de serviço	1 046
3	Educador de infância com diploma e curso complementar e com 15 ou mais anos de serviço; professor com grau superior e com 15 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento com grau superior e com 15 ou mais anos de serviço; educador de infância com diploma e com 25 ou mais anos de serviço; professor sem grau superior e com 25 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento sem grau superior e com 25 ou mais anos de serviço	928
4	Educador de infância com diploma e curso complementar e com 10 ou mais anos de serviço; professor com grau superior e com 10 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento com grau superior e com 10 ou mais anos de serviço; educador de infância com diploma e com 20 ou mais anos de serviço; professor sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço	839
5	Educador de infância com diploma e curso complementar e com 5 ou mais anos de serviço; professor com grau superior e com 5 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento com grau superior e com 5 ou mais anos de serviço; educador de infância com diploma e com 15 ou mais anos de serviço; professor sem grau superior e com 15 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento sem grau superior e com 15 ou mais anos de serviço	740
6	Educador de infância com diploma e com 10 ou mais anos de serviço; professor sem grau superior e com 10 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento com grau superior; educador de estabelecimento sem grau superior e com 10 anos ou mais de serviço	698
7	Educador de infância com diploma e curso complementar; professor com grau superior; educador de infância com diploma e com 5 ou mais anos de serviço; professor sem grau superior e com 5 ou mais anos de serviço; educador de estabelecimento sem grau superior e com 5 ou mais anos de serviço	673
8	Educador de infância com diploma; professor sem grau superior; educador de estabelecimento sem grau superior; educador de infância autorizado; professor com diploma para as povoações rurais	613

8 — Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação profissional sem funções docentes, com funções educativas:

Nível		2007
1	13 ou mais anos de serviço	1 404
2	De 9 a 12 anos de serviço	1 305
3	De 4 a 8 anos de serviço	1 064
4	De 1 a 3 anos de serviço	940
5	0 anos de serviço	802

Porto, 31 de Outubro de 2007.

Pela CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

Maria Lúcia Mittermayer Madureira de Almeida Saraiva Borges Leitão, mandatária.

João Carlos Gomes Dias, mandatário.

Nuno dos Santos Rodrigues, mandatário.

Pela FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública:

António Macário Monteiro, mandatário.

Júlio Miguens Constâncio Velez, mandatário.

Maria do Céu Dias Gonçalves Monteiro, mandatária.

Manuel Bernardino Cruz Ramos, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que são constituintes da Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.

E, por ser verdade vai esta declaração ser assinada e autenticada com o selo branco.

Lisboa, 9 de Janeiro de 2008. — A Comissão Executiva: *Ana Joaquina Gomes Avoila* — *Manuel Bernardino Cruz Ramos*.

Depositado em 31 de Janeiro de 2008, a fl. 191 do livro n.º 10, com o n.º 13/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandarias e Tinturarias e, por outro, os trabalhadores

representados pela organização outorgante, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASE que exercem a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a um universo de 216 empresas e 2316 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

- 1 —
- 2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2008.
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

CAPÍTULO III

Duração do trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — O período normal de trabalho poderá ser acrescido, até quatro horas, não podendo ultrapassar as doze horas por dia, nem quarenta e oito horas por semana.

Cláusula 13.^a

Descanso semanal

- 1 —

Descanso semanal obrigatório — domingo;
Descanso semanal complementar:

De segunda-feira a sábado, podendo ser rotativo e podendo ser repartido pela tarde de sábado e manhã de segunda-feira ou outros dois meios dias.

Cláusula 24.^a

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de valor igual a €3,40.

2 — O subsídio de refeição é também devido quando, por razão devidamente justificada, o trabalhador não cumpre no dia a totalidade do seu horário de trabalho.

3 — O trabalhador em tempo parcial tem igualmente direito ao subsídio de refeição, na proporção do seu horário de trabalho.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 62.^a

Regimes anteriores

1 — Mantém-se em vigor o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, no que não for alterado pelo presente CCT e alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2007.

2 — Da aplicação do presente CCT não podem resultar prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

ANEXO I

Categorias profissionais

A — Categorias

Operador de lavandaria hospitalar.

B — Funções

Operador de lavandaria hospitalar. — Desempenha funções de recolha, distribuição, triagem, lavagem, secagem, calandragem, acabamento, embalagem, expedição e entrega de roupa proveniente de instituições prestadoras de cuidados de saúde.

Distribuidor(a). — Recolhe e entrega artigos referentes a actividades do estabelecimento/empresa, podendo para o efeito, desde que habilitado, conduzir viaturas ligeiras ou pesadas.

ANEXO II

Categorias profissionais — Enquadramento — Tabela salarial

Níveis			Categorias profissionais	Tabela salarial acordada
Quadros superiores técnicos	I	A	Analista de sistemas. Contabilista Director de serviços/escritório	1 272
Quadros médios técnicos	II	A	Chefe de secção Programador de informática Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário	954
		B	Técnico de controlo e serviço	888

Níveis			Categorias profissionais	Tabela salarial acordada
Profissionais altamente qualificados	III	A	Administrativo:	
			A	638
			B	599
			C	542
			Fogueiro	
			Canalizador	641
			Técnico de manutenção	
		B	Animador/loja	
			Chefe de loja/encarregado (a)	505
			Operador controlador de acabamentos	
		C	Chefe de equipa	
			Distribuidor	478
Profissionais qualificados	IV	A	Ajudante distribuidor	
			Calandrador	
			Costureiro(a)	
			Lavador	456
			Prensador	
			Recepcionista/engomador	
			Operador de lavanderia Hospitalar	
Profissionais não qualificados	V	A	Servente de limpeza	426
			Estagiário	(b)

(a) O administrativo C e B passa automaticamente a administrativo B e A logo que complete três anos de bom efectivo serviço em C e B, respectivamente.

(b) 80 % da retribuição da profissão, carreira e categoria para que está a estagiar, mas nunca inferior ao salário mínimo nacional. O estágio tem a duração máxima de seis meses.

(c) Abono para falhas — o trabalhador que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de €32,60.

Lisboa, 13 de Janeiro de 2008.

Pela ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria:

Rui Alberto Limpo Salvada, presidente da direcção e mandatário.

Raul dos Santos Neves, vice-presidente e mandatário.

José Joaquim Gonçalves, tesoureiro e mandatário.

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e peles de Portugal:

António de Jesus Marques, 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 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.

Depositado em 4 de Fevereiro de 2008, a fl. 191 do livro n.º 10, com o n.º 16/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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 — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Analista.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.

5.2 — Comércio:

Vendedor.

5.3 — Produção:

Moleiro;
Oficial electricista;
Serralheiro mecânico.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;
Motorista.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;
Empregado de balcão.

6.2 — Produção:

Ajudante de moleiro;
Condutor de máquinas;
Empacotador;
Ensacador-pesador;
Preparador de laboratório.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda ou porteiro.

7.2 — Produção:

Auxiliar de laboração;
Servente de limpeza.

A — Praticante e aprendizes:

Aprendiz;
Estagiário.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sindicato Independente dos Agentes de Polícia — SIAP — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 21 de Janeiro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006.

Artigo 1.º

Designação, âmbito e sede

1 — É constituído e reger-se-á pelos presentes Estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato Independente dos Agentes de Polícia, adiante designado de SIAP.

2 — O SIAP é uma organização sindical que representa os agentes, agentes principais de polícia, subchefes e chefes no activo.

3 — O SIAP exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede na Avenida do Duque de Ávila, 20, 2.º, 1000-141 Lisboa.

a) A sede pode ser transferida para qualquer ponto do território nacional mediante deliberação da direcção.

4 — O SIAP pode estabelecer formas de representação descentralizada a nível regional ou local podendo, para o efeito, criar delegações regionais:

a) Compete à direcção nacional criar, suprimir, fundir ou subdividir as delegações regionais.

Artigo 12.º

Quotizações

1 — A quotização dos associados para o sindicato é de €5, excepto no mês de Junho de cada ano civil que passam a descontar €10.

2 — O valor da quota poderá ser alterado por deliberação da assembleia geral.

Artigo 33.º

Constituição

1 — A direcção nacional é um órgão colegial de administração do Sindicato e é constituída por 24 membros: 1 presidente, 2 vice-presidentes, 1 tesoureiro, 13 secretários, 12 vogais e 1 suplente.

2 — Se algum dos membros da direcção nacional estiver impedido do exercício das suas funções a direcção designará qual dos membros o substituir.

Registados em 29 de Janeiro de 2008, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 3, a fl. 114 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sindicato Independente dos Agentes de Polícia — SIAP — Eleição em 21 de Janeiro de 2008 para o mandato de quatro anos.

Direcção

Presidente — Manuel Dionísio Marques Câmara, agente principal, bilhete de identidade n.º 139029.

Vice-presidentes:

Luís Miguel Dias Gaspar, agente principal, bilhete de identidade n.º 145934.

António José do N. Mateus, agente principal, bilhete de identidade n.º 133049.

Tesoureiro — Paulo Jorge Pestana Jardim, agente, bilhete de identidade n.º 148035.

Secretários:

Flávia Maria Mendonça Sousa, agente, bilhete de identidade n.º 147492.

José Luís Pereira Carvalho, agente, bilhete de identidade n.º 147647.

Vítor Norberto Domingues Gomes, agente, bilhete de identidade n.º 150465. Jorge Borges Prata, agente principal, bilhete de identidade n.º 144614.

António José Caldeira Martins, agente, bilhete de identidade n.º 148253.

Frederico Duarte Santos, agente principal, bilhete de identidade n.º 145464.

Hélder José Geraldês Tomeno, agente, bilhete de identidade n.º 150445.

Filipe Manuel Almeida da Costa, agente, bilhete de identidade n.º 151302.

José Agostinho Páscoa Rodrigues, agente, bilhete de identidade n.º 146589.

José Adolfo Pinto Rentes, agente, bilhete de identidade n.º 149279.

António Manuel Pousinho Fraqueiro, agente principal, bilhete de identidade n.º 140287.

José Carlos Antunes Dias, agente, bilhete de identidade n.º 151408.

Paulo Jorge Cardoso Correia da Fonseca, subchefe, bilhete de identidade n.º 138806.

Vogais:

Carlos Manuel Seixas Santos, agente, bilhete de identidade n.º 152331.

Paulo Sérgio Gonçalves Gomes da Costa, agente, bilhete de identidade n.º 148055.

Paulo Alexandre Veloso Almeida, agente, bilhete de identidade n.º 150700.

Bruno Miguel Jardim Cunha, agente, bilhete de identidade n.º 150743.

Carla Maria B. Miranda, agente, bilhete de identidade n.º 150644.

Carlos Manuel Seixas Santos, agente, bilhete de identidade n.º 152331.

Luís Manuel N. Neves, agente, bilhete de identidade n.º 151515.

José Manuel Baptista Félix, agente principal, bilhete de identidade n.º 141617.

Pedro Miguel Santos dos Reis, agente, bilhete de identidade n.º 145577.

Rui Paulo Domingues Neves, agente, bilhete de identidade n.º 151510.

Carlos Alberto Pereira Gameiro, agente, bilhete de identidade n.º 151468

Jorge Eduardo Cavaco Contreiras Malveiro, subchefe, bilhete de identidade n.º 147878.

Suplente — Lúcia Mendonça Franco, agente, bilhete de identidade n.º 148564.

União dos Sindicatos Independentes — USI — Eleição em 5 de Abril de 2005 para o triénio de 2005-2008.

Conselho coordenador

Dr. Afonso Pires Diz (SNQTB) — coordenador.

Engenheiro Victor Martins (SICOMP) — vice-coordenador.

Dr. Luís Miguel Castro Gagliardini Graça (SNAQ) — secretário.

Leopoldo Álvares de Medeiros Tavares (SIB) — tesoureiro.

João Rocha Oliveira e Silva (SNQTB) — vogal.

António Fernando Capinha Silva Roque (ASOSI) — vogal suplente.

José Carlos Pereira Rei (FENTCOP) — vogal suplente.

Manuel António Lopes (ASPAS) — vogal suplente.

Luís Filipe Alves Fernandes (ASSIFECO) — vogal suplente.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ANIC — Associação Nacional dos Industriais de Carnes, que passa a denominar-se APIC — Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 21 de Novembro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.ºs 24, de 30 de Dezembro de 1994, e 12, de 30 de Junho de 1995.

CAPÍTULO I Da Associação

Artigo 1.º

1 — A Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes é uma associação com personalidade jurídica e sem fins lucrativos, tem a sede em Lisboa e rege-se-á pelos presentes estatutos e pela lei aplicável.

2 — A Associação usará a sigla APIC.

Artigo 2.º

1 — A Associação tem por fim defender a indústria de carnes, defender os seus interesses em geral e os dos seus associados em especial, nomeadamente:

a) Representar os associados perante a Administração, outras associações de industriais ou de comerciantes e o público;

b) Negociar e celebrar, em representação dos associados e dentro dos limites estabelecidos por lei, convenções colectivas de trabalho e intervir na sua execução, nos termos que essas mesmas convenções previrem;

c) Fomentar o estudo de questões relativas à actividade dos associados e estimular entre eles uma leal cooperação;

d) Promover e manter serviços de interesse para os associados;

e) Intervir activamente nas importações e exportações, quer de matéria-prima quer de produtos acabados da indústria;

f) Cooperar com o Estado Português e outras entidades públicas ou privadas no desenvolvimento e progresso do País;

g) Prestar informações, dar parecer e propor medidas à administração sobre todos os assuntos de interesse para a actividade industrial que representa.

2 — A Associação poderá praticar todos os actos necessários e convenientes à prossecução dos seus fins sociais, sem outro limite além do decorrente da lei e destes estatutos.

Artigo 3.º

Em ordem à realização dos seus fins sociais, a Associação poderá estabelecer no território nacional quaisquer formas de representação e, observados os requisitos legais, filiar-se, estabelecer relações e cooperar com outras entidades de idêntica natureza, nacionais ou internacionais.

CAPÍTULO II Dos associados

Artigo 4.º

Podem ser associadas da APIC todas as pessoas colectivas e singulares que, de harmonia com a legislação aplicável, exerçam actividade industrial ou similar no sector das carnes.

Artigo 5.º

1 — O requerimento para admissão como associado envolve plena adesão aos estatutos da Associação, aos seus regulamentos internos e às deliberações dos órgãos estatutários.

2 — A verificação das condições de admissão é da competência da direcção.

3 — Da decisão da direcção proferida sobre o requerimento de admissão pode o interessado e qualquer associado recorrer para a primeira assembleia geral que se realizar após o conhecimento da decisão que a todos deve ser dado no prazo de 30 dias.

Artigo 6.º

São direitos dos associados:

a) Tomar parte nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

d) Apresentar as sugestões julgadas convenientes à prossecução dos fins estatutários e requerer a intervenção da Associação quando esteja em jogo a defesa dos seus interesses empresariais;

e) Frequentar a sede da Associação, utilizar todos os seus serviços e meios disponíveis, nas condições que forem definidas pela direcção;

f) Usufruir de todos os benefícios ou regalias da Associação.

Artigo 7.º

São deveres dos associados:

a) Pagar pontualmente as jóias, quotas e taxas de serviços que lhes forem fixados;

b) Exercer, com assiduidade e zelo, os cargos sociais para que foram eleitos ou designados;

c) Designar a pessoa ou pessoas que, em sua representação, desempenhará o cargo para que foi eleito ou designado;

d) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

e) Prestar à Associação as informações que lhes forem solicitadas, designadamente aquelas que respeitem ao cumprimento imperativo de obrigações legais;

f) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;

g) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos sociais, bem como as emergentes destes estatutos e dos regulamentos internos.

Artigo 8.º

1 — A todo o tempo qualquer associado pode pedir a suspensão da sua inscrição ou demitir-se da Associação.

2 — A declaração de suspensão ou demissão será apresentada à direcção e terá efeitos imediatos a partir da data da recepção, mas o associado continua obrigado ao pagamento das quotas referentes aos três meses seguintes ao da comunicação.

3 — O associado suspenso que deseje retomar a qualidade de associado, no pleno gozo dos seus direitos e deveres, deverá comunicar à direcção essa intenção e satisfazer as demais obrigações regulamentares e estatutárias.

Artigo 9.º

1 — São excluídos da Associação os associados que:

a) Cessem o exercício da actividade que justificou a admissão;

b) Tenham praticado actos graves e contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;

c) Tendo em débito quaisquer encargos ou mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado.

2 — No caso referido na alínea b) do número anterior, a expulsão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção. No caso da alínea c), a suspensão ou exclusão

compete à direcção que poderá decidir a readmissão logo que liquidado o débito.

3 — O associado que se demitir ou for expulso da Associação perde o direito ao património social.

CAPÍTULO III

Da administração e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 10.º

Os órgãos sociais da Associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 11.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal serão eleitos por três anos.

2 — As listas dos candidatos aos órgãos sociais devem ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral até 15 dias antes da data designada para as eleições.

3 — As listas deverão indicar os nomes completos dos candidatos e os respectivos cargos a que se destinam.

4 — A eleição dos órgãos sociais será feita por escrutínio secreto e em listas separadas.

5 — A distribuição dos cargos entre os associados eleitos é determinada pelo resultado das listas vencedoras.

Artigo 12.º

1 — Todos os cargos de eleição não auferem qualquer remuneração.

2 — É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

3 — Em qualquer dos órgãos sociais cada um dos seus titulares tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 13.º

1 — A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral, aprovada por maioria de dois terços de todos os associados.

2 — A assembleia geral que deliberar a destituição da direcção designará uma comissão directiva de três membros que passará a gerir a Associação até à realização de novas eleições, as quais deverão ter lugar no prazo máximo de 60 dias.

3 — A destituição da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal obriga à eleição imediata, na mesma assembleia geral, dos novos membros para aqueles órgãos sociais.

4 — A demissão voluntária de qualquer membro dos órgãos sociais implica a sua substituição por novo membro eleito em assembleia geral extraordinária, para o efeito convocada no prazo não superior a 30 dias.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 14.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, os quais se farão representar por representante credenciado.

2 — Os votos de cada associado devem ser considerados em função da facturação das empresas, referida ao ano anterior, segundo a seguinte escala:

- 1.º Até €2 500 000 de facturação — 2 votos;
- 2.º De € 2 500 001 a € 5 000 000 de facturação — 4 votos;
- 3.º De € 5 000 001 a € 10 000 000 de facturação — 6 votos;
- 4.º De € 10 000 001 a € 15 000 000 de facturação — 8 votos;
- 5.º De € 15 000 001 a € 25 000 000 de facturação — 10 votos;
- 6.º De € 25 000 001 a € 37 500 000 de facturação — 12 votos;
- 7.º De € 37 500 001 a € 50 000 000 de facturação — 14 votos;
- 8.º De € 50 000 001 a € 62 500 000 de facturação — 16 votos;
- 9.º De € 62 500 001 a € 75 000 000 de facturação — 18 votos;
- 10.º Mais de €75 000 001 de facturação — 20 votos.

Artigo 15.º

1 — A assembleia geral será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Incumbe ao presidente:

a) Convocar as assembleias, dirigir os respectivos trabalhos e verificar a qualidade dos representantes dos associados presentes;

b) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto, sempre que o considere conveniente.

3 — Incumbe ao vice-presidente substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.

4 — Incumbe ao secretário coadjuvar o presidente na condução dos trabalhos.

Artigo 16.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;

b) Fixar as jónias e as quotas a pagar pelos associados;

c) Apreciar os relatórios e contas da direcção, bem como quaisquer outros actos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidas;

d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos.

Artigo 17.º

1 — A assembleia geral reúne-se:

a) Ordinariamente, em Março de cada ano, para apreciar e votar o relatório e contas da direcção e parecer do conselho fiscal relativos ao exercício do ano anterior e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições a que se refere a alínea a) do artigo 16.º;

b) Extraordinariamente, sempre que convocada pelo seu presidente, por iniciativa própria, a requerimento da direcção ou do conselho fiscal ou de um décimo dos votos dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — Se o presidente da assembleia geral não convocar a assembleia quando requerida nos termos da alínea do número anterior qualquer associado o pode fazer, decorridos 30 dias sobre a apresentação do requerimento.

Artigo 18.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita, normalmente, por meio de aviso postal, fax ou *e-mail*, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias, no qual se indicará o dia, hora e local de reunião e respectiva ordem de trabalhos.

2 — Excepcionalmente, quando a urgência dos casos a tratar o justifique, o prazo estabelecido no número anterior pode ser encurtado para três dias e a convocação poderá ser feita por qualquer outro meio de comunicação mais expedito.

3 — Não podem ser tomadas deliberações sobre a matéria estranha à ordem de trabalhos.

Artigo 19.º

As reuniões da assembleia geral só podem funcionar à hora marcada na convocatória desde que esteja presente a maioria dos associados, mas trinta minutos depois funciona com qualquer número de presentes.

Artigo 20.º

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos representados na assembleia.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, cumulativamente, o voto favorável de

a) Três quartos do número de associados presentes;

b) Três quartos do número de votos apurados.

3 — As deliberações sobre a dissolução da Associação exigem, na primeira assembleia geral convocada expressamente para esse efeito, cumulativamente:

a) Três quartos do número de todos os associados;

b) Três quartos do número de votos de todos os associados.

4 — As deliberações sobre a dissolução da Associação exigem, a partir da segunda assembleia geral convocada expressamente para esse efeito, cumulativamente:

a) Metade do número de associados presentes;

b) Metade do número de votos apurados.

5 — Os associadas podem fazer-se representar, no exercício do respectivo direito de voto, por outros associados na plenitude dos seus direitos, mediante credencial devidamente autenticada.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 21.º

1 — A direcção é constituída pelo mínimo de sete e o máximo de nove elementos eleitos, sendo um presidente, dois vice-presidentes e os restantes vogais, todos com direito de voto.

2 — A direcção designará um director executivo, o qual não tem direito a voto.

Artigo 22.º

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia o relatório e contas de gerência, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- e) Submeter à apreciação e deliberação da assembleia as propostas que, tendo por objecto assuntos de carácter colectivo, sejam de relevante interesse para as empresas associadas, designadamente as referentes a contratação colectiva e demais relações de trabalho.

Artigo 23.º

1 — A direcção deverá reunir-se mensalmente ou sempre que o presidente o julgue necessário e funciona com a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 24.º

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma destas assinaturas ser a do presidente ou do tesoureiro em todos os documentos de suporte que importem a efectivação de pagamentos.

2 — Os actos de mero expediente são assinados pelo director executivo ou, na sua ausência, por qualquer director.

Artigo 25.º

A gestão corrente da APIC compete ao director executivo sob a orientação da direcção.

Artigo 26.º

1 — O cargo de director executivo será exercido por um profissional, quadro da Associação, de forma remunerada.

2 — O director executivo será um profissional reconhecidamente qualificado, com um *curriculum* adequado

ao exercício das funções que lhe são atribuídas nomeadamente:

Dirigir o pessoal ao serviço da APIC;

Representar a APIC nas relações com os respectivos associados e no âmbito das relações externas.

Artigo 27.º

É também prerrogativa da direcção a eventual contratação de diferentes profissionais no domínio de competências ou valências que se revelem necessárias à actividade da Associação.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 28.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

Artigo 29.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias.

Artigo 30.º

O conselho fiscal reúne-se pelo menos uma vez por ano e sempre que o seu presidente o julgue necessário.

CAPÍTULO V

Do regime financeiro

Artigo 31.º

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas fixadas aos associados;
- b) Quaisquer fundos, valores patrimoniais, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou atribuídos;
- c) Taxas sobre serviços a prestar aos associados;
- d) Juros e outros rendimentos permitidos pela lei.

2 — Constituem despesas da Associação:

- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução dos seus fins estatutários, desde que orçamentalmente previstos e autorizados pelo conselho fiscal;
- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem nos seus objectivos;
- c) Os encargos da sua filiação em organizações nacionais ou estrangeiras de comprovado interesse, quando autorizada pela assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Das secções

Artigo 32.º

1 — Os associados pertencentes a um sector específico podem constituir-se em secção.

2 — A criação das secções é deliberada em assembleia geral sob proposta da direcção.

3 — As secções regem-se por regulamento próprio aprovado pela direcção.

4 — Compete à direcção da secção praticar todos os actos convenientes à defesa dos interesses dos associados integrados na secção, apresentando-os e promovendo-os junto da direcção.

CAPÍTULO VII

Dissolução e liquidação

Artigo 33.º

1 — A Associação pode ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, nos termos previstos no artigo 20.º, n.ºs 3 e 4.

2 — A assembleia geral que deliberar a dissolução da Associação decidirá igualmente o destino dos bens que constituam remanescente da liquidação os quais não poderão porém ser distribuídos entre os associados.

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

Artigo 34.º

Realizar-se-ão eleições para designação dos novos órgãos sociais da APIC no prazo máximo de 60 dias após a publicação e registo dos presentes estatutos no Ministério do Trabalho.

Artigo 35.º

São isentos do pagamento de jóia da APIC os associados da AFABRICAR.

Registados em 29 de Janeiro de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 8/2008, a fl. 81 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Bobinados de Transformadores, Portugal, Unipessoal, L.ª

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 30 de Outubro de 2006.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Sociedade de Bobinados de Transformadores, Portugal (SBTP) — BOBITRANS, no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, os seus

interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos

respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente para a destituição da CT, desde que a participação mínima corresponda a 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da legislação e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome

próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

1 — Compete à CT e constituem direitos das comissões de trabalhadores, nomeadamente:

- a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;
- g) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
- b) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

1 — No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalha-

dores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Valorizar a participação cidadã dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática e o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
 - b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
 - c) Situação do aprovisionamento;
 - d) Previsão, volume e administração de vendas;
 - e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
 - h) Encargos fiscais e parafiscais;
 - i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e, nomeadamente:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças

substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

Artigo 21.º

Conteúdo do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Reorganização e reestruturação da empresa

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1 — Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
- b) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará(ão) a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores, ou de coordenadora, dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na legislação em vigor.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou de qualquer modo influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou de qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

1 — Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da CT, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 38.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na empresa.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por um conjunto de elementos, conforme a legislação em vigor.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se através da inclusão de um membro suplente, de acordo com a ordem indicada na lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Inexistindo membros suplentes em número suficiente para assegurar a substituição, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis intercaladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer outro membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Vinculação da CT

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Organização e funcionamento da CT

1 — A CT elege, em voto secreto de entre os membros eleitos, um coordenador e um secretariado na primeira reunião após investidura.

2 — As decisões na CT tomam-se pela maioria dos votos dos presentes desde que assegurado quórum.

3 — Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate o coordenador tem voto de qualidade.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

2 — A duração de mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de dois anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do seu sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do distrito para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

4 — Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da respectiva comissão de trabalhadores na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma,

bem como a revogação da adesão, por iniciativa da CT ou de 100 ou 10 % dos trabalhadores da empresa.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido pela comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos.

2 — Cada uma das listas concorrentes tem o direito de designar e integrar um delegado na CE.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1 — A CE em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3 — O empregador deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

4 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória para eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias sobre a respectiva data e tem lugar 15 dias antes do termo do mandato da CT.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocaste ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente

rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 62.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela CE de entre:

a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;

b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da CE referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar, por correspondência.

Artigo 66.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos de acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra e boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhe seja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças e nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o de boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

5 — A CE lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CT envia ao Ministério do Emprego e Segurança Social, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número de bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;

b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1 perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante de Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante de Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4 — O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 73.º

Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se com as necessárias adaptações e segundo a legislação

em vigor e as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 76.º

Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 31 de Janeiro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 11/2008, a fl. 122 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Schnellecke Logística e Transportes, L.^{da} — Eleição em 10 de Janeiro de 2008 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Nuno Alexandre Pinto Minhós, bilhete de identidade n.º 10717797, emitido em Setúbal em 28 de Junho de 2007.

António José Jesus Costa, bilhete de identidade n.º 11818265, emitido em Lisboa em 31 de Julho de 2007.

José Luís da Graça Lobo Gracias, bilhete de identidade n.º 8018539, emitido em Lisboa 6 de Dezembro de 2004.

Telmo Henriques Alexandre, bilhete de identidade n.º 11765038, emitido em Setúbal em 13 de Julho de 2007.

Joaquim Artur Soares Gomes, bilhete de identidade n.º 5058423, emitido em Lisboa em 2 de Abril de 2004.

Suplentes:

Alfredo Tavares Lopes Rolão, bilhete de identidade n.º 6918559, emitido em Setúbal em 26 de Dezembro de 2002.

José Rosa Fialho da Cruz, bilhete de identidade n.º 8394470, emitido em Lisboa em 20 de Dezembro de 2007.

Nuno Manuel Pacheco de Jesus Bogas, bilhete de identidade n.º 10935073, emitido em Lisboa em 9 de Maio de 2007.

Bruno Emanuel da C. M. Castro Pego, bilhete de identidade n.º 11226519, emitido em Lisboa em 25 de Janeiro de 2007.

Jorge Manuel Castelão Nalha, bilhete de identidade n.º 7559671, emitido em Lisboa em 25 de Agosto de 2003.

Registados em 30 de Janeiro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 9/2008, a fl. 122 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Bobinados de Transformadores, Portugal, Unipessoal, L.^{da} — Eleição em 20 de Novembro de 2006 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Álvaro André Duarte Matos.

Marlene Natalia Correia Silva Nunes.

Suplentes:

Carlos Manuel Coutinho e Rego.

João Clemente Pinho Oliveira.

Nuno Miguel Lourenço Mateus.

Rui Nuno Malheiro Camacho Pestana.

Registados em 31 de Janeiro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 10/2008, a fl. 122 do livro n.º 1.

REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

RESIQUÍMICA — Resinas Químicas, S. A.

Nos termos da alínea *a)* do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINGUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 28 de Janeiro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa RESIQUÍMICA — Resinas Químicas, S. A.:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 29 de Abril de 2008 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

RESIQUÍMICA — Resinas Químicas, S. A.;

Morada: Rua de Francisco Lyon de Castro, 29, 2725-397 Mem Martins.»

SDF — Serviços de Distribuição Frigorífica — Portugal

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a)*, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 22 de Janeiro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do disposto na secção IV do capítulo XXII da Regulamentação do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores da empresa SDF — Serviços de Distribuição Frigorífica — Portugal a participar na eleição dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 22 de Abril de 2008 e no refeitório da sede da empresa Quinta da Anabique, Póvoa de Santa Iria, e nos refeitórios dos estabelecimentos de Aguda e Alverca.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

RAIOCOOP — Electricidade, Comunicações e Construção Civil, C. R. L. — Eleição em 10 de Outubro de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2007.

José Inácio Mendes Varandas, bilhete de identidade n.º 6617101, emissão em 2 de Maio de 2002, do arquivo de Lisboa.

Nélson Miguel Russo Damásio, bilhete de identidade n.º 11083417, emissão em 27 de Agosto de 2003, do arquivo de Santarém.

Joel António Pereira Ferreira, bilhete de identidade n.º 12659921, emissão em 31 de Maio de 2006, do arquivo de Lisboa.

Luís Gonçalo da Costa e Cal, bilhete de identidade n.º 13725024, emissão em 26 de Setembro de 2006, do arquivo de Lisboa.

Registados em 31 de Janeiro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 8/2008, a fl. 22 do livro n.º 1.

TMG — Têxtil Manuel Gonçalves, S. A.
Eleição em 11 de Janeiro de 2008

Efectivos:

Silvano Mendes da Costa, bilhete de identidade n.º 104894467, de 8 de Novembro de 2004, de Lisboa.

Manuel Guedes Silva, bilhete de identidade n.º 5918272, de 16 de Fevereiro de 2007, de Braga.

Cristina Maria Pereira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10932003, de 16 de Setembro de 2003, de Lisboa.

Domingos Cardoso Ferreira, bilhete de identidade n.º 8694409, de 6 de Fevereiro de 2002, de Lisboa.

Suplentes:

Paula Celeste de Oliveira Martins, bilhete de identidade n.º 10393142, de 4 de Fevereiro de 2003, de Lisboa.

Olga Margarida Araújo Ribeiro, bilhete de identidade n.º 11652865, de 31 de Maio de 2007, de Braga.

Andreia Susana Barbosa Fernandes, bilhete de identidade n.º 12138938, de 18 de Novembro de 2003, de Braga.

José Maria da Silva Leite, bilhete de identidade n.º 9400507, de 8 de Novembro de 2002, de Lisboa.

Registados em 29 de Janeiro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 7/2008, a fl. 22 do livro n.º 1.