

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 17

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço A incl do  
€ 9,41

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 17	P. 829-940	8-MAIO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	-------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	831
Organizações do trabalho .....	901
Informação sobre trabalho e emprego .....	933

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e o Sind. dos Jornalistas — Revisão global .....	831
— ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L. <sup>da</sup> , e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar e outra — Revisão global .....	844
— AE entre a empresa Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L. <sup>da</sup> , e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar .....	859
— AE entre a VIDRARTE — Armando, Barbosa & Carneiro, L. <sup>da</sup> , e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Revisão global .....	873
— AE entre a AIL — Assoc. dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra — Alteração salarial e outras — Texto consolidado .....	887

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

— Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul — Alteração .....	901
— Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional — CGTP-IN — Rectificação .....	913

## II — Corpos gerentes:

— Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil .....	913
---	-----

## Associações de empregadores:

### I — Estatutos:

— ANECRA — Assoc. Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel — Alteração .....	914
— AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa — Alteração .....	914

### II — Corpos gerentes:

...

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

— SPdH, S. A. (Serviços Portugueses de Handling), S. A. ....	915
--	-----

### II — Identificação:

— Caetano Cascão Linhares e Herdeiros, L. <sup>da</sup> .....	929
— CAETANOBUS — Fábrica de Carroçarias, S. A. ....	929
— RTP — Meios de Produção, S. A. ....	929
— BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A. (Comissão e Subcomissões) .....	930

## Informação sobre trabalho e emprego:

### Empresas de trabalho temporário autorizadas:

— Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 19 de Abril de 2004 .....	933
---	-----



### SIGLAS

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

### ABREVIATURAS

<b>Feder.</b> — Federação.
<b>Assoc.</b> — Associação.
<b>Sind.</b> — Sindicato.
<b>Ind.</b> — Indústria.
<b>Dist.</b> — Distrito.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e o Sind. dos Jornalistas — Revisão global.**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área**

A presente convenção colectiva de trabalho aplica-se a todo o território nacional.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

1 — A presente convenção obriga, por um lado, as empresas filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e que sejam proprietárias de quaisquer

publicações, incluindo as electrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, editadas no continente e nas Regiões Autónomas, e, por outro, todos os jornalistas ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Jornalistas.

2 — Às empresas proprietárias de publicações com uma tiragem média mensal, por cada número, inferior a 20 000 exemplares e desde que essa tiragem seja inferior a 5000 exemplares por número e por cada jornalista dos quadros da respectiva redacção, não se aplica o disposto no n.º 4 da cláusula 8.<sup>a</sup> e os n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula 10.<sup>a</sup>, sendo facultativa para a empresa a atribuição das categorias de jornalista dos grupos IV, V e VI.

3 — A ressalva referida no número anterior abrange igualmente as empresas que editem exclusivamente publicações em suporte electrónico que empreguem menos de três jornalistas.

4 — As empresas referidas nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula procurarão, na medida do possível, criar condições para virem a aplicar as normas excepcionadas.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo mínimo legal, mantendo-se em vigor até ser substituída por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — A vigência mínima da tabela salarial e as condições da respectiva denúncia são as constantes da lei.

3 — As negociações para revisão desta convenção iniciam-se imediatamente após o termo do prazo para apresentação das contrapropostas.

## CAPÍTULO II

### Condições mínimas para admissão e acesso à profissão

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

1 — A admissão de jornalistas, estagiários ou candidatos num órgão de comunicação social regula-se pelas pertinentes disposições da presente convenção, sendo assegurado aos delegados sindicais o direito de fiscalização do respectivo cumprimento.

2 — As empresas não podem ter ao seu serviço, salvo durante o período experimental, profissionais não habilitados com o respectivo título profissional.

3 — Só podem ser admitidos na profissão indivíduos com idade superior a 18 anos.

4 — São exigidas como habilitações mínimas para o ingresso na profissão as correspondentes ao 12.º ano de escolaridade ou curso técnico-profissional.

5 — A admissão de jornalistas, à excepção dos candidatos à profissão, desde que feita por convite expresso da empresa, faz-se sem observância do período experimental, salvo acordo escrito diferente.

6 — As colaborações de carácter jornalístico devem ser prestadas por jornalistas portadores de carteira profissional, ressalvando os casos de colaboração prestada por correspondentes locais, colaboradores especializados e da área informativa de órgãos regionais e locais certificados pela CCPJ, de colaboração gratuita e a que derive do exercício do direito de opinião.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O candidato pode ser sujeito a um período experimental de 90 dias consecutivos, durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar o contrato sem que haja lugar a qualquer indemnização.

2 — Antes de terminar o período experimental, o conselho de redacção deve pronunciar-se, a título consultivo, sobre a admissão do candidato.

3 — O período experimental integra-se na duração do estágio.

4 — A admissão de jornalistas fora do caso previsto no n.º 5 da cláusula 4.<sup>a</sup> pode ser sujeita a um período experimental não superior a 90 dias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Estágio

1 — O estágio tem a duração de dois anos, incluindo o período experimental.

2 — O período de estágio será reduzido para 18 meses aos estagiários com curso superior ou equivalente e para 12 meses aos estagiários com licenciatura na área de Jornalismo ou Comunicação Social, ou habilitados com curso equivalente, reconhecido pela Comissão da Carteira Profissional de Jornalista.

3 — Aos estagiários que tenham frequentado cursos de formação profissional na área do jornalismo no CENJOR será deduzido, no respectivo estágio, o tempo de formação até ao máximo de um ano, dedução que não poderá ser acumulada com a referida no número anterior.

4 — As empresas obrigam-se a proporcionar aos estagiários o conhecimento efectivo de todos os sectores da redacção e facultarão, quando possível, adequada formação profissional, em princípio durante o período laboral.

5 — Os estagiários comprometem-se a frequentar as acções de formação com assiduidade e zelo, tendo a empresa o direito de fiscalizar a aprendizagem e de sancionar situações de comprovada negligência, incluindo a obrigação de repor os montantes dispendidos pela empresa durante o tempo de estágio em período laboral.

6 — No último mês do estágio, o jornalista destacado para acompanhar o estagiário apresentará ao director uma apreciação escrita sobre a forma como decorreu o estágio, sendo entregue cópia dessa apreciação ao estagiário e ao conselho de redacção.

## CAPÍTULO III

### Categorias e funções

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Conceito de jornalista

Para efeitos da presente convenção, consideram-se jornalistas os trabalhadores que exerçam, como ocupação principal e por forma efectiva, permanente e remunerada, em regime de contrato de trabalho, as funções de direcção, chefia, edição, redacção, reportagem, reportagem fotográfica ou de cartunista, respeitantes aos cargos e categorias constantes no presente capítulo.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Categorias

1 — Os jornalistas abrangidos por esta convenção distribuem-se pelas seguintes categorias:

- a) *Jornalista do VI grupo.* — É o jornalista que, pelas suas habilitações, experiência, preparação e competência profissionais, está apto a desenvolver, de forma segura e capaz, qualquer tarefa no domínio da informação, sendo habitualmente destacado para trabalhos de maior responsabilidade e que implicam grande versatilidade jornalística;
- b) *Jornalista do V grupo.* — É o jornalista que alia a uma experiência efectiva em todas as tarefas requeridas para a categoria de jornalista do IV grupo especiais méritos técnico-profissionais;
- c) *Jornalista do IV grupo.* — É o jornalista que tendo adquirido especialização numa ou mais áreas se torna profissionalmente qualificado para preferencialmente as trabalhar;
- d) *Jornalista do III grupo.* — É o jornalista que, pela sua antiguidade ou por promoção antecipada, atingiu esta categoria;
- e) *Jornalista do II grupo.* — É o jornalista que pode ocupar-se da redacção de notícias e de reportagens que possam mesmo implicar algum trabalho de investigação;
- f) *Jornalista do I grupo.* — É o jornalista que concluiu o período de estágio.

2 — O indivíduo que se prepara para exercer a profissão nos termos da cláusula 6.<sup>a</sup> é classificado como estagiário.

3 — O jornalista não pode permanecer mais de três anos em cada um dos grupos I e II, podendo transitar do I para o II e do II para o III após um ano de permanência em cada um deles.

4 — O acesso aos grupos IV, V e VI faz-se por iniciativa da empresa. O director proporá à administração, após parecer do conselho de redacção, os jornalistas em condições de poderem ascender àqueles grupos.

5 — Os jornalistas que entendam ter condições de ascender aos grupos IV, V e VI e não sejam propostos pelo director podem apresentar reclamação fundamentada.

6 — Para efeitos de enquadramento dos jornalistas nos grupos I, II e III, o tempo de exercício efectivo de profissão é contado a partir da conclusão do estágio.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Funções de direcção, chefia e edição

1 — As funções de direcção, chefia e edição dos jornalistas distribuem-se pelos seguintes cargos, cabendo à empresa definir o respectivo quadro, de acordo com as suas necessidades:

- a) *Director.* — É o jornalista responsável pela orientação editorial do respectivo órgão de comunicação social;
- b) *Director-adjunto ou subdirector.* — É o jornalista que coadjuva o director e o substitui na sua ausência;

c) *Chefe de redacção.* — É o jornalista que dirige e coordena os serviços redactoriais do órgão de comunicação social e substitui o director nas suas ausências nos órgãos de informação onde não existe director-adjunto ou subdirector;

d) *Chefe de redacção-adjunto.* — É o jornalista que coadjuva o chefe de redacção e o substitui na sua ausência;

e) *Editor.* — É o jornalista que na dependência do director ou do chefe de redacção define a orientação editorial de uma determinada secção da redacção e a quem cabe também, não existindo chefe de secção, a coordenação e a marcação de serviços;

f) *Chefe de secção ou editor-adjunto.* — É o jornalista que coordena e marca serviços a um grupo de jornalistas encarregados de uma matéria determinada;

g) *Editor fotográfico.* — É o repórter fotográfico que, na dependência do director ou do chefe de redacção, define a orientação da reportagem fotográfica e é directamente responsável pelo material fotográfico que seja publicado.

2 — Os jornalistas nomeados para qualquer das funções referidas no número anterior são preferencialmente recrutados entre os jornalistas dos grupos III, IV, V ou VI, após parecer do conselho de redacção.

3 — Os directores, os chefes de redacção e de secção, os editores e os respectivos adjuntos são jornalistas investidos em funções de direcção, chefia ou edição, podendo cessar tais funções a seu pedido, ou por determinação da empresa. Quando a cessação de funções se verifique a pedido do jornalista, este deve avisar a empresa com a antecedência de 15 dias. Em caso de determinação da empresa, a cessação de funções pode ser imediata, salvo acordo em contrário, após parecer do conselho de redacção. Em qualquer dos casos, a empresa deverá definir, por escrito, a situação futura do jornalista.

4 — Ocorrendo a cessação de qualquer das funções referidas no número anterior, o jornalista passa a exercer as funções da respectiva categoria profissional e a sua retribuição será, consoante o tempo de exercício das funções que cessa, a seguinte:

- a) Exercício efectivo até seis meses, no caso de determinação da empresa, ou até dois anos, no caso de pedido do jornalista — o jornalista passará a receber a retribuição mensal da categoria ou função para onde regressa, mantendo, no entanto, a retribuição que vinha auferindo no mês em que cessa as funções e no mês seguinte;
- b) Exercício durante mais de seis meses, no caso de determinação da empresa, e durante mais de dois anos, no caso de pedido do jornalista — retribuição mensal que vinha auferindo no exercício do cargo que abandona, até ao momento em que à categoria profissional cujas funções passa a exercer caiba por convenção colectiva ou tabela interna retribuição superior.

5 — Os jornalistas que tenham exercido qualquer dos cargos previstos nesta cláusula durante, pelo menos, 5 anos, quando a cessação das respectivas funções for por iniciativa da empresa, ou durante, pelo menos, 10 anos,

quando for por iniciativa do trabalhador, são classificados como jornalistas do VI grupo, quando cessem funções de director, director-adjunto ou subdirector, chefe de redacção ou chefe de redacção-adjunto e, no mínimo, como jornalistas do V grupo, quando cessem funções de chefe de secção ou editor ou editor-adjunto.

§ único. Os jornalistas que cessem qualquer das funções referidas no n.º 3 desta cláusula não são contabilizados para efeito do preenchimento do quadro de densidades dos V e VI grupos.

6 — Para o cômputo dos prazos referidos nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula, considera-se tempo de exercício efectivo o prestado nos sucessivos cargos que o jornalista tenha desempenhado.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Densidade de quadros

1 — O número de candidatos em período de experiência e de estagiários não poderá exceder, no seu conjunto e em qualquer momento, 10% do total dos jornalistas da redacção. Se esta percentagem não se exprimir por número inteiro, o arredondamento faz-se por excesso, considerando-se autorizado um máximo de três.

2 — Nos órgãos de comunicação social que publiquem ou efectuem reportagens fotográficas é obrigatória a existência de, pelo menos, um repórter-fotográfico.

3 — Do total de jornalistas que não exerçam cargos de direcção e chefia e com o estágio concluído, ao serviço da mesma redacção, 12,5% deverão pertencer ao IV grupo, 10% deverão pertencer ao V grupo e 5% ao VI grupo. Se tais percentagens não se exprimirem por número inteiro, o arredondamento faz-se para a unidade superior.

4 — Nenhuma redacção pode ter mais de 50% dos seus quadros preenchidos com jornalistas do I e II grupos.

### CAPÍTULO IV

#### Cessação e suspensão do contrato de trabalho e transmissão do título

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato individual de trabalho só pode produzir-se nos termos da lei e desta convenção.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o jornalista esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por prestação de serviço militar obrigatório, doença ou acidente, exercício de cargo oficial por nomeação ou eleição ou por outros factos que não lhe sejam imputáveis, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições que assegurem benefícios complementares da segurança social.

2 — O jornalista conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta para todos efeitos como anti-guidade, nos termos da lei.

3 — O jornalista impedido de prestar serviço por prisão preventiva em resultado da actividade profissional efectivamente prestada à sua empresa, quando não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, tem direito a receber desta a retribuição correspondente ao período de prisão preventiva.

4 — Terminado o impedimento, o jornalista deve apresentar-se para retomar o trabalho, nos 10 dias subseqüentes, sendo a reintegração obrigatória.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário da actividade do órgão de informação

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição da actividade do órgão de informação, por facto imputável à entidade patronal, legalmente comprovado, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição durante o período de encerramento ou diminuição da actividade.

2 — Do valor da prestação a satisfazer pela entidade patronal deverá deduzir-se aquilo que o trabalhador receba por qualquer actividade substitutiva remunerada, exercida durante o período de encerramento ou de diminuição da actividade.

3 — Quaisquer acordos tendentes à prestação do trabalho substitutivo devem ser submetidos à aprovação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

4 — O exercício de actividade remunerada dentro do horário de trabalho que o trabalhador vinha cumprindo na empresa e não comunicado a esta constituirá infracção disciplinar grave.

5 — Quando o encerramento temporário ou diminuição da actividade forem devidos a caso fortuito ou de força maior, a entidade patronal optará entre continuar a pagar a retribuição aos jornalistas ou recorrer aos mecanismos previstos na lei, designadamente o regime legal de suspensão ou redução da prestação do trabalho ou do despedimento colectivo.

6 — O disposto no n.º 1 é extensivo a quaisquer outras situações em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Transmissão ou fusão de empresas

Verificando-se a transmissão, fusão ou cisão de uma empresa proprietária do órgão de comunicação social, os jornalistas mantêm todos os direitos que possuíam, tornando-se a empresa adquirente ou as que resultarem da fusão ou cisão inteiramente responsáveis pela continuação do cumprimento dos contratos individuais de trabalho e desta convenção.

## **CAPÍTULO V**

### **Prestação do trabalho**

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho será estabelecido por mútuo acordo ou por regulamento interno, segundo um dos seguintes esquemas:

- a) Prestação de um período de sete horas diárias, com meia hora de descanso integrada, a gozar quando a conveniência do serviço o permitir, durante cinco dias consecutivos, seguidos de dois dias de descanso;
- b) Prestação de um período de oito horas diárias, com meia hora de descanso integrada, durante cinco dias consecutivos, seguidos de três dias de descanso;
- c) Prestação de um período de sete horas diárias, com um intervalo para refeição não inferior a uma hora nem superior a uma hora e meia.

2 — Qualquer alteração do horário estabelecido só poderá ser efectuada com acordo do jornalista, salvo nos casos de alteração do período de laboração da empresa.

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Os jornalistas que, por necessidade de serviço, estejam isentos de horário de trabalho receberão uma retribuição equivalente a 25% da respectiva remuneração mensal de base.

2 — Consideram-se remuneradas pelo regime de isenção de horário de trabalho as primeiras vinte e duas horas cumpridas para além do período normal, em cada mês de trabalho.

3 — Os jornalistas que exerçam funções de direcção ou chefia devem estar isentos de horário de trabalho.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Serviço externo**

O serviço externo, quer tenha lugar no local normal da prestação de trabalho quer em qualquer outro ponto do País ou do estrangeiro, conta sempre pelo tempo efectivo da sua duração.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal e a sua prestação só é obrigatória quando determinada expressamente através da respectiva hierarquia.

2 — Não se considera trabalho suplementar o prestado pelos jornalistas isentos de horário, até ao limite de mais vinte e duas horas mensais para além do período normal.

3 — Os jornalistas estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Para efeitos do número anterior, são motivos atendíveis, designadamente, a doença devidamente comprovada, a prestação de assistência a membros do agregado familiar nas situações consagradas na lei, o cumprimento de quaisquer mandatos em organizações sindicais ou de segurança social e a frequência de acções de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos.

5 — Os jornalistas não podem ser obrigados a prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, até ao máximo de duzentas horas em cada ano civil, salvo ocorrendo motivos ponderosos.

6 — O trabalho suplementar que não seja prestado no prolongamento imediato do período normal de trabalho contará sempre pelo mínimo de duas horas acrescidas do tempo necessário para os transportes pela via mais rápida.

7 — O trabalho suplementar é pago com um acréscimo de 100%, quer seja prestado em período diurno ou nocturno.

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Serviço de piquete**

1 — As empresas podem organizar um sistema de prestação de serviço de piquete, o qual se seguirá ao período normal de trabalho diário.

2 — O serviço de piquete deve ser organizado salvaguardando, na medida do possível, os interesses e as preferências manifestados pelos jornalistas.

3 — O serviço de piquete, quando prestado em complemento do período normal de trabalho, é remunerado como trabalho suplementar.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Descanso semanal**

1 — Os jornalistas têm direito aos dias consecutivos de descanso semanal consagrados no respectivo horário de trabalho.

2 — Nos jornais que não se publiquem ao domingo e naqueles em que seja necessário e normal o trabalho nesse dia para possibilitar a publicação na manhã seguinte, o trabalho prestado não tem remuneração especial, com salvaguarda de poder gozar 1 dia de descanso ao domingo de 7 em 7 semanas e dos 104 dias de descanso a que, durante o ano, o jornalista tem direito.

3 — Nos jornais que não se publiquem ao domingo poderão ser estabelecidos turnos para cobrir os acontecimentos e notícias desse dia, não podendo os jornalistas ser nomeados para esses turnos mais de uma vez de cinco em cinco semanas.

4 — O trabalho prestado nos termos do número anterior não tem remuneração especial, devendo os jorna-

listas designados para esse turno gozar os seus dias de descanso em dias consecutivos na semana imediata.

5 — As empresas podem convocar os jornalistas para a prestação de trabalho em dia feriado.

6 — Para além da remuneração prevista na cláusula 18.<sup>a</sup>, os jornalistas que prestem trabalho suplementar em dia de descanso e em dia feriado terão direito a um dia de descanso a gozar num dos três dias seguintes de acordo com a empresa.

7 — Na falta de acordo quanto à fixação do dia de descanso compensatório previsto no número anterior caberá à empresa essa fixação.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso coincidentes com feriados

Quando um dia de descanso coincidir com um feriado, o jornalista tem direito a gozá-lo num dos três dias imediatos.

§ único. O disposto nesta cláusula não se aplica quando o feriado recair no dia de descanso de uma parte dos jornalistas superior a 20% do total da redacção.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Feriados

Para efeitos desta convenção, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes:

- a) 1 de Janeiro; Sexta-Feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1 de Maio; Corpo de Deus; 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1 de Dezembro; 8 de Dezembro; e 25 de Dezembro;
- b) A terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde a publicação tem a sua sede ou onde se situe o local de trabalho habitual do jornalista.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso, feriado ou férias

O trabalho prestado em qualquer dos dias de descanso, em dia feriado ou de férias conta sempre pelo mínimo de meio dia de trabalho se a prestação de trabalho durar até três horas, incluindo o tempo de deslocação, e de um dia completo, quando a prestação de trabalho exceder três horas, incluindo o tempo de deslocação, e confere ao jornalista o direito, respectivamente, a meio dia ou a um dia de descanso a gozar num dos três dias seguintes e é pago como trabalho suplementar.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — O período anual de férias é o previsto no Código do Trabalho.

2 — A marcação do período de férias é feita nos termos daquele diploma, tendo os jornalistas com filhos em idade escolar prioridade na escolha dos meses de Julho, Agosto e Setembro.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As dadas pelo pai, por altura do nascimento de um filho, até cinco dias;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegado sindical e membro da comissão de trabalhadores e comunicados nos termos da lei;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- f) As motivadas pela frequência de cursos de formação profissional no País ou no estrangeiro, desde que autorizadas pela entidade patronal;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar, devidamente comprovadas;
- h) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

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

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou da pessoa com quem viva em união de facto, de pais, filhos, sogros, genros, padrastrós e enteados;
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e de pessoas com quem viva em comunhão de vida e habitação.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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



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

- a) As dadas pelos dirigentes sindicais por motivo da prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais que excedam quatro dias por mês. As empresas comprometem-se, no entanto, a facilitar a actuação dos dirigentes sindicais, sempre que o exercício das referidas funções obrigue a exceder aqueles quatro dias;
- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical e membro da comissão de trabalhadores, que excedam o crédito de tempo concedido por lei para o exercício de tais funções;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o jornalista tenha direito ao respectivo subsídio;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro de montante equivalente ao da respectiva retribuição mensal efectiva.

## **CAPÍTULO VI**

### **Direitos, deveres e garantias**

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

##### **Garantias dos jornalistas**

1 — É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os jornalistas exerçam os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções ou tratá-los desfavoravelmente só por causa desse exercício;
- b) Alterar as condições de trabalho fora dos casos previstos na lei e nesta convenção;
- c) Exigir, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, a prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato;
- d) Utilizar ou ceder a qualquer título textos, imagens e desenhos para reutilização em suportes publicitários ou promocionais que conduzam a uma violação do Estatuto do Jornalista ou do Código Deontológico;
- e) Exigir dos jornalistas qualquer conduta que colida com os deveres emergentes do Código Deontológico ou com os direitos e deveres previstos no Estatuto do Jornalista;
- f) Exigir dos jornalistas que revelem as suas fontes de informação, não podendo o seu silêncio sofrer qualquer sanção ainda que indirecta;
- g) Obrigar os jornalistas a exprimir opiniões ou a cometer actos profissionais contrários à sua consciência ou à ética profissional.

2 — Os jornalistas não podem ser obrigados a trabalhar para órgão de informação diferente daquele a cujo quadro pertençam, mesmo quando a respectiva entidade patronal seja proprietária de outro ou outros órgãos ou participe no capital de empresas detentoras de outros órgãos de comunicação.

3 — O disposto no número anterior não se aplica quando se trate de tarefas jornalísticas no suporte digital

ou versão *on line* do órgão de informação a cujo quadro o jornalista pertença e desde que essas tarefas não assumam carácter definitivo nem diminuam a posição do jornalista.

4 — Os autores de textos, imagens e desenhos têm o direito de assinar os trabalhos de sua autoria que sejam publicados.

#### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

##### **Deveres dos jornalistas**

São deveres do jornalista, para além dos previstos na lei, os seguintes:

- a) Não revelar a quaisquer entidades públicas ou privadas a fonte das suas informações, quando entenderem que essa revelação possa envolver prejuízo para os seus informadores;
- b) Guardar sigilo e compostura em todos os actos que se liguem com a sua vida profissional;
- c) Cumprir os regulamentos internos das empresas em tudo o que não contrarie o disposto na lei e nesta convenção ou prejudique os direitos e regalias dos jornalistas;
- d) Não exercer qualquer actividade que prejudique a dignidade ou independência da profissão e o órgão de comunicação social onde prestam serviço, nomeadamente a de angariador, redactor ou locutor de publicidade ou outras que se relacionem com a publicidade, relações públicas ou assessoria de imprensa de entidades privadas ou organismos e departamentos públicos e de órgãos de soberania do poder central ou local.

#### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

##### **Deveres das empresas**

As empresas devem:

- a) Instalar os jornalistas de acordo com as normas estabelecidas no Regulamento de Higiene e Segurança anexo a esta convenção;
- b) Passar certificados de trabalho aos jornalistas que cessem o contrato, devendo fazer referência ao seu comportamento e competência, desde que pedida pelo interessado, bem como fazer-lhes entrega do documento que os habilite ao subsídio de desemprego;
- c) Prestar ao Sindicato ou aos seus delegados e ao conselho de redacção, quando pedidos, esclarecimentos sobre a situação profissional dos jornalistas, estagiários e candidatos;
- d) Proceder ao desconto das quotizações sindicais, quando devidamente autorizado pelos jornalistas, e fazer entrega das respectivas importâncias ao Sindicato até ao dia 20 do mês seguinte;
- e) Enviar ao Sindicato cópia do quadro de pessoal apresentado anualmente no Ministério da Segurança Social e do Trabalho;
- f) Ouvir o conselho de redacção, nos termos e para os efeitos previstos na lei e nesta convenção.

#### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

##### **Conselho de redacção**

1 — O conselho de redacção é eleito de entre e por todos os jornalistas da redacção segundo regulamento

aprovado em plenário, o qual fixa as regras para a eleição e o funcionamento do conselho.

2 — O conselho de redacção tem as competências previstas na lei e nesta convenção.

3 — Sempre que o conselho de redacção seja chamado a pronunciar-se, nos termos da lei ou desta convenção, entende-se como parecer favorável a ausência de resposta no prazo de 30 dias, salvo se outro prazo for legalmente estabelecido.

4 — Os membros do conselho de redacção em efectividade de funções são, para todos os efeitos legais e convencionais, considerados representantes dos jornalistas.

5 — Nas redacções com menos de cinco jornalistas, as competências do conselho de redacção são exercidas pelo conjunto dos jornalistas de cada redacção.

## **CAPÍTULO VII**

### **Retribuição**

#### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

##### **Definição de retribuição**

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos da lei, do contrato, da presente convenção ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao jornalista.

#### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

##### **Classificação da retribuição**

1 — Entende-se por:

- a) «Remuneração base mínima» a prevista no anexo I para cada uma das categorias e cargos;
- b) «Remuneração de base» a efectivamente praticada em cada empresa, quando for superior aos valores mínimos previstos no anexo I;
- c) «Retribuição mensal» a retribuição ilíquida mensal recebida pelo jornalista, compreendendo todas as prestações pagas mensalmente e com carácter de permanência.

2 — Para efeitos do número anterior não se consideram as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, alojamento e outros equivalentes;
- c) Complemento indemnizatório de material fotográfico.

#### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição horária**

1 — O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

sendo:

$Rm$  = valor da retribuição mensal; e

$n$  = número de horas semanais correspondentes ao período normal de trabalho.

2 — Para o cálculo de qualquer retribuição deverá ser aplicada a fórmula constante no número anterior.

#### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

##### **Tabela salarial**

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito às remunerações de base mínimas constantes das tabelas do anexo I.

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

##### **Complemento indemnizatório de material fotográfico**

1 — As empresas devem, na medida do possível, fornecer o equipamento fotográfico necessário — câmaras, objectivas e flash — ao bom desempenho das funções dos repórteres fotográficos ao seu serviço.

2 — Havendo, porém, acordo entre a empresa e o jornalista, este poderá utilizar em serviço material de sua propriedade. Neste caso, o jornalista tem direito a um complemento indemnizatório anual, pago em duodécimos, no montante de € 780, nas empresas abrangidos pela tabela A, e de € 540, nas empresas abrangidos pela tabela B.

3 — O complemento previsto no número anterior será revisto anualmente.

4 — A entidade patronal assegurará o pagamento de metade das despesas de reparação do material fotográfico registado na empresa, salvo quando a avaria resulte de comprovada conduta culposa do jornalista.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o jornalista apresentará à empresa, na data da entrada em vigor desta convenção, uma lista com todo o material que utiliza em serviço e que se encontra em boas condições de funcionamento, lista que deverá ser actualizada sempre que proceda a novas aquisições ou alienação de material.

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

##### **Comercialização e cedência de textos, fotografias e desenhos**

1 — As empresas só podem ceder ou comercializar textos, escritos ou gravados, fotografias e desenhos de jornalistas dos seus quadros, com autorização prévia dos respectivos autores.

2 — Em caso de comercialização, os autores dos textos, fotografias e desenhos têm direito a receber 50% do preço de venda dos mesmos.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos responsáveis pelas delegações**

Os jornalistas nomeados expressamente como responsáveis pelas delegações receberão a remuneração correspondente à de chefe de redacção-adjunto, sem prejuízo de situações mais favoráveis já adquiridas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos substitutos**

O jornalista que, nos casos de impedimento, for designado para substituir outro que exerça funções de chefia terá direito ao abono diário da diferença entre a sua retribuição e a que àquele competir.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Por altura do Natal e nunca depois do dia 15 de Dezembro, os jornalistas têm direito a receber um subsídio igual à sua retribuição mensal.

2 — No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, o jornalista receberá o subsídio referido no número anterior proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

Os jornalistas têm direito a um subsídio de refeição equivalente ao valor máximo não tributável por cada dia de trabalho prestado.

§ único. Nas empresas em que seja pago um valor inferior ao previsto nesta cláusula, o subsídio de refeição sofrerá uma actualização anual de 10%, até atingir o valor máximo não tributável.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Os jornalistas têm direito a diuturnidades sobre a respectiva remuneração de base, até ao máximo de 5, sendo as duas primeiras de 5% cada, a terceira de 6% e as duas últimas de 7% cada.

2 — Cada uma das diuturnidades vence-se cumprido um período de três anos na mesma categoria e na mesma empresa.

3 — O cálculo das diuturnidades dos jornalistas dos IV, V e VI grupos e dos que exerçam cargos de direcção, chefia ou edição tem por base a remuneração prevista para o IV grupo e faz-se a partir da data de ingresso nesta categoria.

4 — As diuturnidades dos jornalistas que exerçam cargos de direcção, chefia ou edição e os que já estejam ou venham a ser classificados nos IV, V e VI grupos são calculadas com base na remuneração prevista para o IV grupo, contabilizando o tempo prestado nas categorias de redactor e jornalista do II grupo, previstas nas convenções que vigoraram até 1986, e na categoria de jornalista do III grupo prevista na convenção de 1986.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de compensação por serviço externo**

Nos casos em que o serviço externo obrigue a pernoitar fora do distrito sede da redacção onde trabalha, o jornalista tem direito a receber, além das despesas referidas na cláusula seguinte, uma compensação equivalente a 1/30 da sua remuneração mensal de base, por cada dia completo de serviço externo.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1 — Nas deslocações em serviço, a empresa pagará as despesas com alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, cujo limite máximo poderá ser previamente estabelecido.

2 — Havendo acordo entre o jornalista e a empresa, aquele poderá optar por uma ajuda de custo com os seguintes valores diários mínimos:

- a) Continente e Regiões Autónomas — € 62,35;
- b) Estrangeiro — € 124,70.

3 — Quando o serviço externo não obrigue a pernoita e abranja apenas o período de uma refeição, a ajuda de custo é equivalente a 30 % dos valores referidos no número anterior.

4 — Quando o serviço externo obrigue a pernoita e abranja o período de uma refeição, a ajuda de custo é equivalente a 70 % dos valores referidos no n.º 2 desta cláusula.

5 — As despesas com transportes e comunicações, devidamente comprovadas, serão pagas sempre integralmente pela empresa.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Procedimento disciplinar**

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1 — As entidades patronais têm poder disciplinar sobre os jornalistas que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do jornalista, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções a seguir enumeradas:

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

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

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

4 — A suspensão não pode exceder 30 dias por infracção e 90 dias em cada ano civil.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Prescrição

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, tenha ou não sido desencadeado procedimento disciplinar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar escrito, cuja tramitação obrigatória consta nas cláusulas seguintes.

2 — O conselho de redacção pronunciar-se-á sempre sobre qualquer sanção disciplinar.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Inquérito preliminar

1 — Sempre que não se mostrem suficientemente identificados, quer as características da eventual infracção quer o presumível infractor, o processo disciplinar será precedido de um inquérito preliminar, tendente à determinação dos factos e agentes.

2 — As declarações ou depoimentos serão reduzidos a auto e assinados ou apenas sumariamente anotados, consoante o instrutor entender mais conveniente.

3 — Concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório onde fará a descrição sumária das diligências efectuadas e os resultados obtidos e proporá ou o arquivamento ou o prosseguimento do processo.

4 — O inquérito preliminar deve ficar concluído no prazo de 30 dias a contar da data da decisão que determinou a sua abertura.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Tramitação do processo disciplinar

1 — Na nota de culpa serão indicados o infractor, os factos que lhe são imputados, bem como as disposições legais ou contratuais indiciariamente infringidas.

2 — A nota de culpa será entregue pessoalmente ao arguido ou remetida por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido dispõe do prazo de 10 dias úteis para deduzir a sua defesa por escrito, com a qual apresentará o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requererá quaisquer diligências que repute úteis.

4 — O número de testemunhas a apresentar não pode ultrapassar 10, quer para o arguido quer para a entidade patronal, e sobre cada facto não podem ser ouvidas mais do que 3 testemunhas.

5 — O prazo para apresentação da defesa e o número de testemunhas podem ser excedidos sempre que o instrutor, a pedido fundamentado do arguido ou oficiosamente, o entenda necessário para o adequado exercício de defesa ou ao total apuramento dos factos.

6 — Efectuada a produção da prova, o instrutor elaborará um relatório completo e conciso, no qual se pronunciará sobre a existência material da infracção, a sua qualificação e gravidade, as disposições legais ou contratuais infringidas, concluindo, conforme o caso, pela proposta de aplicação de sanção ou pelo arquivamento dos autos.

7 — Concluído o relatório e ouvido o conselho de redacção, o processo será presente à entidade patronal que, quando considere realizadas todas as diligências adequadas ou possíveis, proferirá a decisão final.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Prazos

1 — Na tramitação do processo disciplinar, observam-se os seguintes prazos:

- a) A nota de culpa será elaborada no prazo de 30 dias a contar da decisão que manda instaurar o processo disciplinar;
- b) Na instrução do processo disciplinar não deve decorrer, entre cada diligência, um prazo superior a 15 dias;
- c) A decisão final é proferida no prazo de 30 dias úteis após a recepção pela entidade patronal do processo devidamente instruído e concluído, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — Os prazos referidos nas alíneas a) e b) do número anterior poderão ser alargados sempre que ocorra motivo justificado, o qual deve constar do processo disciplinar, cabendo a respectiva decisão à entidade que praticar o acto.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

A entidade patronal pode suspender preventivamente o jornalista, nos termos da lei, sem perda da retribuição.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas sem observância das disposições desta convenção e sempre que motivadas pelo facto de o jornalista:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exigir o cumprimento das normas estabelecidas no Regulamento de Higiene e Segurança;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência, nos termos da Lei de Imprensa, do Estatuto do Jornalista, do Código Deontológico e desta convenção;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores, delegado sindical, conselhos de redacção ou qualquer outro órgão em que desempenhe funções representativas da classe;
- e) Denunciar o não cumprimento desta convenção e demais legislação por parte da empresa onde trabalha;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de colegas de trabalho;
- g) Recusar-se a revelar as suas fontes de informação;
- h) Opor-se a que a empresa o obrigue a desvirtuar ou escamotear a verdade;
- i) Opor-se a redigir notícias ou comentários que colidam com a sua dignidade e deontologia profissional;
- j) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se ilícito o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levados a efeito até dois anos após os factos enunciados na alínea d) do número anterior e até um ano após qualquer dos factos enunciados nas restantes alíneas do mesmo número.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos na cláusula anterior fica obrigada a indemnizar o jornalista nos termos gerais, com as alterações dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o jornalista tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização equivalente a dois meses da retribuição mensal por cada ano de serviço ou fracção.

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 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto da alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior indemniza o jornalista nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição mensal correspondente a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares.

### CAPÍTULO IX

#### Disposições gerais

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Meios indispensáveis ao exercício da profissão

A empresa obriga-se a proporcionar aos jornalistas os meios indispensáveis ao bom desempenho das tarefas que lhes forem confiadas.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Utilização de viatura própria

1 — Em casos de emergência ou de manifesta necessidade da empresa, e mediante solicitação expressa desta, podem os jornalistas, para trabalhos específicos de que sejam encarregados, aceitar pôr as suas viaturas ao serviço para as deslocações necessárias.

2 — Nas situações referidas no n.º 1, o jornalista tem direito a auferir a importância equivalente à praticada na função pública, por cada quilómetro percorrido.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As empresas promoverão a formação profissional contínua dos jornalistas ao seu serviço, organizando acções de formação e facilitando-lhes a participação em acções relacionadas com o exercício do jornalismo, sem perda de vencimento enquanto as mesmas durarem.

2 — As acções de formação devem ter como objectivo a aquisição, o desenvolvimento ou a reciclagem de capacidades, competências e aptidões de carácter técnico-profissional, tecnológico ou temático.

3 — As acções de formação a frequentar pelos jornalistas devem ser certificadas, nos termos da legislação em vigor.

4 — Quando a empresa garanta ao jornalista o pagamento do salário durante acções de formação de média ou longa duração, mesmo durante o período de estágio, aquela poderá fazer depender a autorização de frequência dessas acções de um acordo prévio, no qual o jornalista se comprometa a manter-se ao serviço durante um determinado período que não poderá exceder os dois anos.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Efeitos da formação profissional

A formação profissional contínua confere ao jornalista o direito a transitar para a categoria seguinte àquela em que esteja classificado, quando se verificarem as seguintes condições:

- a) Ter frequentado pelo menos noventa horas de formação com aproveitamento devidamente certificado e encontrar-se há, pelo menos, dois

anos na mesma categoria, no caso de estar classificado como jornalista do grupo I ou do grupo II;

- b) Ter frequentado pelo menos cento e sessenta horas de formação com aproveitamento devidamente certificado e encontrar-se há, pelo menos, quatro anos na mesma categoria, no caso de estar classificado como jornalista do grupo III, jornalista do grupo IV ou jornalista do grupo V.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Execução da convenção

As empresas não podem admitir ou manter ao seu serviço trabalhadores com funções jornalísticas em condições menos favoráveis do que as consignadas nesta convenção.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Revogação da convenção anterior

1 — Com a entrada em vigor desta convenção, que se considera globalmente mais favorável, fica revogada a anterior convenção colectiva.

2 — Não podem, porém, as empresas efectuar, por efeito desta convenção, quaisquer despedimentos, baixar a categoria dos jornalistas, diminuir a retribuição ou retirar quaisquer regalias de carácter permanente que venham sendo asseguradas.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

A resolução das situações omissas ou duvidosas caberá a uma comissão mista constituída por igual número de representantes de cada parte.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Eficácia

A presente convenção entra em vigor na data da sua publicação, com excepção das tabelas salariais, as quais produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 2003.

### ANEXO I

#### Tabelas de remunerações mínimas

(Em euros)		
Cargos e categorias	Tabela A	Tabela B
Director . . . . .	1 041	600
Director-adjunto, subdirector . . . . .	948	530
Chefe de redacção . . . . .	871	496
Chefe de redacção-adjunto . . . . .	830	472
Editor . . . . .	800	455
Chefe de secção, editor-adjunto . . . . .	764	437
Jornalista do VI grupo . . . . .	830	500
Jornalista do V grupo . . . . .	786	450
Jornalista do IV grupo . . . . .	708	420
Jornalista do III grupo . . . . .	655	393
Jornalista do II grupo . . . . .	600	388
Jornalista do I grupo . . . . .	524	375
Estagiário do 2.º ano . . . . .	445	370
Estagiário do 1.º ano . . . . .	393	366
Candidato . . . . .	366	366

A tabela B aplica-se às empresas mencionadas nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 2.<sup>a</sup>

A tabela A aplica-se a todas as restantes empresas.

### ANEXO II

#### Regime do contrato de exclusividade

1 — O contrato de exclusividade é um dispositivo que visa fomentar a iniciativa e melhorar a qualidade da prestação profissional e reforçar os laços que devem ligar o jornalista e o órgão de informação onde trabalha. O contrato de exclusividade constitui também um dispositivo tendente a eliminar, de forma gradual e realista, o recurso ao duplo emprego.

2 — O contrato de exclusividade pode ser livremente celebrado entre a empresa e o jornalista com o estágio concluído.

3 — O director, após voto favorável do conselho de redacção, proporá à administração da empresa cada um dos contratos de exclusividade a estabelecer.

4 — O contrato de exclusividade impõe ao jornalista os seguintes deveres:

- Não exercer qualquer outra actividade permanente e remunerada em empresas de comunicação social;
- Qualquer colaboração de carácter não regular em órgão de comunicação social só poderá ser desenvolvida com o acordo prévio da administração, mediante proposta do director. Não carece, porém, de qualquer autorização ou acordo a publicação de obras que resultem da livre criação artística, de actividade independente de investigação e das relacionadas com o direito de opinião, exercido a título gratuito e sobre matérias que não trate habitualmente no seu órgão de informação;
- Informar com verdade a empresa sobre outras eventuais actividades remuneradas no acto de candidatura à celebração do contrato de exclusividade.

5 — O regime de exclusividade não pode prejudicar o exercício de funções nos órgãos representativos dos jornalistas, nem constituir impedimento para a celebração do respectivo contrato.

6 — O regime de exclusividade confere ao jornalista direito a uma retribuição especial equivalente a metade da respectiva remuneração base.

7 — Uma vez estabelecido, o contrato de exclusividade só pode ser rescindido:

- Por mútuo acordo;
- Por iniciativa do jornalista, mediante pré-aviso de 30 dias;
- Por iniciativa da empresa, mediante pré-aviso de 60 dias, ou a qualquer momento, quando prove que o jornalista forneceu informações falsas para a celebração do contrato de exclusividade ou sonegou dolosamente informações com o intuito de o manter ilegítimamente.

### ANEXO III

#### Regulamento de higiene e segurança

##### Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a instalar os jornalistas nas melhores condições de segurança, higiene e conforto

possíveis, tendo em vista a defesa da saúde e o aumento da produtividade do trabalho.

#### Artigo 2.º

O ruído máximo permitido na sala da redacção, em circunstâncias normais de trabalho, não deve exceder 45 decibéis.

#### Artigo 3.º

As temperaturas na sala da redacção devem ser controladas de forma a não excederem os seguintes limites:

	Máximo	Mínimo
Verão .....	26	22
Inverno .....	24	20

#### Artigo 4.º

A iluminação na sala da redacção deve ser fixada entre um mínimo de 800/Lx e um máximo de 1000/Lx.

#### Artigo 5.º

A humidade relativa da sala da redacção deve ser controlada de forma a não exceder os seguintes limites:

Máximo — 70 %;  
Mínimo — 30 %.

#### Artigo 6.º

A capacidade mínima de ar respirável por cada pessoa que trabalha na sala da redacção não deve ser inferior a 10 m<sup>3</sup>, devendo o local estar em condições de o ar poder ser renovado totalmente seis vezes por hora, a uma velocidade de circulação que não ultrapasse os 8 m<sup>3</sup> por minuto.

#### Artigo 7.º

A limpeza da sala da redacção deve ser feita, sempre que possível, fora das horas normais de trabalho.

#### Artigo 8.º

Nas redacções informatizadas e onde os jornalistas trabalhem com monitores, devem ser respeitadas as seguintes normas:

1 — A sala da redacção deve ser suficientemente espaçosa de forma a permitir dispor o equipamento de maneira adequada e a sua cor e iluminação adaptadas ao trabalho com ecrãs de visualização.

2 — A mesa e cadeira de trabalho e o monitor devem ser reguláveis.

3 — O ecrã de visualização deve ter a dimensão mínima de 15 polegadas, com contraste regulável, cobertura anti-reflexo e com caracteres de dimensão suficiente para permitir uma leitura fácil.

4 — O teclado deve ser separado da unidade de visualização e ter teclas mate de funcionamento silencioso.

5 — As jornalistas têm o direito de interromper o trabalho com unidades de visualização durante a gravidez e o período de amamentação.

#### Artigo 9.º

As empresas são obrigadas a cumprir e a fazer cumprir este regulamento, exigindo dos jornalistas que zelem pelo asseio e bom estado de funcionamento do local de trabalho e bem assim dos instrumentos e restante material que estiver à sua disposição.

#### Artigo 10.º

As empresas obrigam-se a fazer os seguintes seguros, de forma a proteger os jornalistas ao seu serviço:

- a) De automóveis pertencentes à empresa, utilizados em serviço, contra todos os riscos e valor ilimitado;
- b) De acidentes de trabalho, pelo total da respectiva retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;
- c) De vida, de valor não inferior a 8300 contos, em caso de viagem ao estrangeiro, ou no caso de deslocação em serviço de reportagem que envolva possíveis riscos especiais.

#### Artigo 11.º

As empresas promoverão todas as diligências no sentido de garantirem a imunidade dos jornalistas ao seu serviço e apoiarão, na medida do possível, o procedimento judicial contra quem ilegítimamente impedir o exercício das suas funções.

Para cumprimento do disposto no artigo 543.º do Código do Trabalho, as entidades signatárias declaram que a presente convenção:

- a) Substitui o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 1993 (pp. 979-991), com as alterações posteriores publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 1994 (p. 1888), 25, de 8 de Julho de 1998 (p. 1053), 39, de 22 de Outubro de 1999 (p. 3050), e 38, de 15 de Outubro de 2000 (p. 3015);
- b) Abrange, na data da sua celebração, 195 empregadores e 1029 trabalhadores.

Celebrada em Lisboa, no dia 14 de Abril de 2004.  
Outorgam este contrato colectivo de trabalho:

Pela AIND — Associação Portuguesa de Imprensa:

*João Palmeiro*, presidente da direcção.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

*Alfredo Maia*, presidente da direcção.

Depositado em 28 de Abril de 2004, a fl. 56 do livro n.º 10, com o n.º 25/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.<sup>da</sup>, e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar e outra — Revisão global.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito e área**

1 — O presente ACT aplica-se à actividade dos transportes marítimos e obriga os armadores nacionais outorgantes e aos inscritos marítimos associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Por armador, sindicato e inscrito marítimo assumem-se as definições constantes da lei.

3 — Este ACT aplica-se em território nacional e no estrangeiro, mas apenas para os navios de registo convencional português.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Março e o último dia de Fevereiro do ano civil imediato.

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

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

7 — Enquanto este ACT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

**CAPÍTULO II**

**Recrutamento, contrato individual e actividade profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Recrutamento**

1 — O recrutamento e selecção dos inscritos marítimos é da competência do armador, que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2 — Sempre que o armador recorra à FESMAR e aos sindicatos outorgantes no recrutamento para embarque de qualquer inscrito marítimo, estes comprometem-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhes forem apresentados e a emitir a respectiva declaração.

3 — O inscrito marítimo começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Quadros de pessoal**

O armador deverá ter um quadro de inscritos marítimos em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações dos navios.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Contrato individual**

Todo o inscrito marítimo terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Actividade profissional**

A actividade profissional dos inscritos marítimos será a bordo de qualquer navio do armador, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Deveres dos inscritos marítimos**

São deveres dos inscritos marítimos:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;
- d) Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;



- e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;
- f) Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda da vida humana no mar, do navio e da carga;
- g) Colaborar com os superiores hierárquicos a companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;
- h) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres dos armadores

São deveres dos armadores:

- a) Tratar com urbanidade e lealdade o inscrito marítimo, respeitando-o como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;
- c) Instalar os inscritos marítimos em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e, quando possível, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança;
- d) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do inscrito marítimo;
- f) Indemnizar os inscritos marítimos dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei e desta convenção;
- g) Não impedir ao inscrito marítimo o exercício de cargos para que seja nomeado em organismos sindicais, organizações políticas, instituições de segurança social a comissões oficiais, sem prejuízo do seu vencimento, caso continue no normal exercício da sua actividade profissional;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho;
- i) Fornecer aos dirigentes sindicais e ou comissões de delegados sindicais na empresa, dentro dos limites legais, todos os elementos que lhes permitam informar-se e informar os inscritos marítimos seus representados na empresa da actividade da empresa armadora, para cabal exercício das suas funções de representação dos inscritos marítimos abrangidos pelo presente contrato.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos inscritos marítimos

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o inscrito marítimo exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressões sobre o inscrito marítimo para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho e nas dos seus companheiros;

- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional, salvo nos casos expressos na lei e no presente ACT;
- d) Obrigar o inscrito marítimo a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos inscritos marítimos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Classificações

1 — Para efeitos deste contrato, é adoptado o enquadramento profissional e o descritivo de funções constantes dos anexos I e III, respectivamente.

2 — Sempre que necessário, poderá o inscrito marítimo desempenhar função superior à sua categoria, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que o armador disponha de inscrito marítimo devidamente habilitado, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho, em segurança, dessa função.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Direitos sindicais

Para efeitos deste ACT, consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O horário de trabalho é o definido na lei, sendo os serviços ininterruptos prestados em quartos de quatro horas.

3 — Os serviços intermitentes serão prestados entre as 6 e as 21 horas, divididas por dois períodos de trabalho.

4 — Em qualquer caso, deverá haver um período de descanso diário mínimo de oito horas consecutivas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário do trabalho

1 — São isentos de horário de trabalho os inscritos marítimos que desempenhem as funções de comandante, chefe de máquinas, imediato, chefe radiotécnico, segundo-oficial de máquinas e enfermeiro. Poderão ainda ser isentos de horário de trabalho outros inscritos marítimos que em contrato individual de trabalho o acordem com o armador.

2 — A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho em dias úteis.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário das refeições

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário.

2 — O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3 — Para além do horário normal, os inscritos marítimos são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que o navio tiver de efectuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

4 — Para além do horário normal e sem direito a remuneração suplementar, todo o inscrito marítimo é obrigado a executar:

- a) O trabalho que o comandante (ou mestre) julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;
- b) O trabalho ordenado pelo comandante (ou mestre) com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os inscritos marítimos tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência;
- c) A normal rendição dos quartos.

5 — Quando embarcados, os inscritos marítimos terão direito à prestação de oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Saída de portos nacionais

Os navios não deverão sair de portos nacionais no dia 25 de Dezembro, salvo se por imposição das autoridades marítimas ou portuárias, ou quando se verificarem condições que possam implicar perda de vidas, bens ou afectação do meio ambiente.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas dos armadores, haverá um registo mensal de trabalho suplementar

a bordo, individual e por função, elaborado pelo inscrito marítimo e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

## CAPÍTULO V

### Retribuições

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — A retribuição compreende a retribuição base mensal, o subsídio de IHT, as diuturnidades e o subsídio de gases.

2 — Não integram o conceito de retribuição:

- a) O suplemento de embarque;
- b) A retribuição especial por trabalho suplementar;
- c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- d) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- e) As subvenções recebidas por motivo de ausência do porto de armamento;
- f) As subvenções recebidas por motivo da especial natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo;
- g) As gratificações extraordinárias concedidas pelo armador como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados a bordo;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) A participação nos lucros da empresa armadora.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — O armador obriga-se a pagar pontualmente ao inscrito marítimo, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A retribuição mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2 — Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, o armador obriga-se a pagar ao inscrito marítimo a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação.

3 — O pagamento será efectuado, conforme pedido escrito do inscrito marítimo, por uma das formas seguintes:

- a) Depósito bancário em conta determinada pelo inscrito marítimo;
- b) Cheque, em seu nome ou de quem designar, remetido para o endereço indicado pelo inscrito marítimo.

4 — No acto de pagamento será entregue ao inscrito marítimo documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuição base mensal

1 — A retribuição base mensal devida aos trabalhadores inscritos marítimos abrangidos por este ACT é a fixada no anexo II, que dele faz parte integrante.

2 — A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o inscrito marítimo já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior, e será constituída pela retribuição base mensal, as diuturnidades e o subsídio de IHT, sempre que, nestes últimos casos, a eles haja direito.

3 — A fórmula de cálculo da retribuição diária, é a seguinte:

$$\frac{(Rm \times 12)}{365}$$

sendo *Rm* a retribuição mensal.

4 — Qualquer inscrito marítimo que ultrapasse 18 meses consecutivos no exercício de função superior não poderá ser reduzido na retribuição inerente a essa função, não sendo de considerar nem para a contagem do tempo nem para a sua interrupção os períodos do descanso, doença, formação profissional ou outros que não sejam do exercício efectivo daquela função.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da mesma empresa armadora, o inscrito marítimo adquire direito a uma diuturnidade, cujo valor será de 1,7% do nível VIII da tabela II de retribuições, não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — As retribuições base mensais constantes do anexo II para as categorias profissionais enquadradas nos níveis I, II e III incluem já uma retribuição especial indissociável pelo trabalho prestado em regime de IHT.

2 — Os inscritos marítimos integrados nos níveis IV a IX do enquadramento profissional que a nível de contrato individual de trabalho acordem com o armador a prestação de trabalho em regime de IHT terão direito a um subsídio igual a 30% da retribuição base mensal, que integrará essa retribuição.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Em Novembro de cada ano será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal desse mês.

2 — No caso de o inscrito marítimo não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição do período de descanso

Durante o período de descanso em terra, e reportado à data de sua atribuição, o inscrito marítimo terá direito à retribuição mensal mais elevada auferida nesse período de embarque.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Anualmente, o inscrito marítimo adquire direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2 — No caso de o inscrito marítimo não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de gases

Todos os inscritos marítimos dos navios-tanques petroleiros, de gás liquefeito e de produtos químicos receberão, enquanto embarcados, um subsídio diário de 0,7% do nível VIII da tabela II de retribuições.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuição da hora suplementar

1 — A retribuição horária por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1,50 + S$$

para dias úteis; e

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1,75 + S$$

para sábados, domingos e feriados, sendo *Rh* a retribuição horária, *Rm* a retribuição mensal, *Hs* as horas de trabalho normal semanal e *S* o subsídio/hora de gases.

2 — Em sede de contrato individual de trabalho, o armador e o inscrito marítimo poderão acordar esquemas de retribuição diferentes dos referidos no n.º 1, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT, desde que para tanto reduzam tal acordo a escrito.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Alimentação

1 — A alimentação em viagem é igual para todos os inscritos marítimos e é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor.

2 — É retribuído como suplementar o trabalho prestado durante as horas de refeição previamente fixadas. Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, obriga-se o armador a fornecer a refeição à hora mais próxima possível daquele período.

3 — Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,70;  
Almoço — € 10,90;  
Jantar — € 10,90;  
Ceia — € 2,70.

a) Os inscritos marítimos que iniciam o trabalho às 8 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para o pequeno-almoço.

b) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 12 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para o almoço.

c) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 19 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para o jantar.

d) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 0 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para a ceia.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Zonas de guerra

1 — Caso o navio vá navegar em zonas de guerra, o armador informará o inscrito marítimo desse facto antes do início da viagem, só seguindo esta viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

2 — Os inscritos marítimos terão direito a um subsídio correspondente a 100% da retribuição base quando e enquanto se encontrem em zonas de guerra.

3 — São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efectivo risco de guerra, como tal qualificadas pelas companhias seguradoras, nomeadamente a Lloyds. Serão excluídos os conflitos em que Portugal seja interveniente em situação de guerra declarada.

4 — Se somente em viagem houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o inscrito marítimo recusar prosseguir viagem, sendo repatriado até ao porto que anteceda a entrada nas zonas citadas.

5 — Para efeitos desta cláusula, e no caso de não haver reconhecimento internacional dos limites da zona de guerra, considera-se incluído na zona de guerra o mar territorial como tal considerado pelo direito internacional, até ao limite máximo de 60 milhas.

6 — Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentes de trabalho é tomado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

7 — Em caso de guerra, além do seguro previsto no número anterior, o armador obriga-se a celebrar um contrato de seguro especial no valor de € 50 000 por inscrito marítimo, pagável em caso de morte ou invalidez permanente.

8 — O seguro previsto no número anterior torna-se obrigatório logo que o navio entre na zona de guerra.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Suplemento de embarque

1 — Em substituição do pagamento das horas suplementares, os armadores podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos inscritos marítimos, quando embarcados, um suplemento especial de embarque.

2 — O suplemento de embarque cobrirá, além das oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados, o montante de horas suplementares que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada. Contudo, o âmbito do suplemento de embarque poderá ser alargado à cobertura de outras prestações, desde que as partes assim o acordem em contrato individual de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.<sup>a</sup>

3 — O suplemento de embarque terá o valor determinado pela aplicação da tabela seguinte, para estes efeitos tomada como referência, com incidência sobre as retribuições base que constituem as tabelas salariais constantes do anexo II:

- a) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de vinte horas suplementares — 106 %;
- b) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de quarenta horas suplementares — 124 %;
- c) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de sessenta horas suplementares — 143 %;
- d) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de oitenta horas suplementares — 161 %.

4 — Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante, o chefe de máquinas, o imediato, o chefe radiotécnico e o segundo-oficial de máquinas de todos os navios, quando no desempenho da respectiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos ao estabelecido nas cláusulas 12.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup>

5 — Por força do estabelecido no n.º 4, aqueles inscritos marítimos, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de subsídios a outros inscritos marítimos, um complemento da retribuição no valor de 125 % da retribuição base mensal, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.<sup>a</sup>

6 — Os armadores que pratiquem sistemas compensadores de trabalho suplementar que em conjunto com as tabelas salariais se mostrem globalmente mais favoráveis aos tripulantes podem adoptar os mesmos procedimentos se e enquanto se mostrarem mais favoráveis.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1 — Os armadores suportarão todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos inscritos marítimos, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2 — Sempre que haja acordo entre inscrito marítimo e armador, poderá haver opção pelas ajudas de custo

previstas na cláusula 32.<sup>a</sup>, as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3 — No estrangeiro, e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a € 47.

4 — Os armadores garantirão um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de € 40 000.

5 — O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o inscrito marítimo tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pelo armador. Neste último caso, o inscrito marítimo suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pelo armador.

6 — O disposto no n.º 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do inscrito marítimo e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de o armador poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Fora do porto de armamento, no caso de construção, ou sempre que no navio não existam condições de habitabilidade, os armadores suportarão todas as despesas com transporte, alojamento e alimentação dos inscritos marítimos.

2 — Se houver acordo entre o inscrito marítimo e o armador, nos termos do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, as ajudas de custo serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão de prestação de trabalho e cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os domingos são dias de descanso e os sábados dias de descanso complementar.

2 — São também considerados dias de descanso os feriados a seguir indicados:

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

3 — São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal da localidade de sede do armador;  
Dia da Marinha Mercante;  
24 de Dezembro.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Períodos de descanso em terra

1 — Por cada mês de embarque, o inscrito marítimo adquire direito aos seguintes períodos de descanso em terra, com dispensa absoluta de prestação de trabalho:

- a) 20 dias consecutivos nos navios de transporte de produtos petrolíferos, produtos químicos e gases liquefeitos;
- b) 15 dias consecutivos nos restantes navios.

2 — Este período de descanso compreende, por um lado, as férias anuais e, por outro, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados passados a bordo.

3 — Os períodos de descanso em terra, até ao limite proporcional de 60 dias em cada ano civil, não podem ser remidos a dinheiro, podendo sê-lo, na parte em que excedam tal limite, por acordo entre armador e inscrito marítimo.

4 — O número de dias de descanso em terra, nos meses incompletos de embarque, é proporcional ao número de dias de embarque, arredondado ao dia imediatamente superior.

5 — O período de embarque será compreendido entre três e seis meses, ao fim do qual será obrigatoriamente concedido um período de descanso em terra, podendo, por acordo entre o armador e o inscrito marítimo, tal período ser alterado até ao limite máximo de oito meses.

6 — O período de descanso em terra será normalmente concedido no porto de armamento ou de recrutamento.

7 — Se a data fixada para o início do período de descanso não puder ser mantida por motivo de doença, será adiada para o 1.º dia útil após a alta.

8 — No caso de interrupção do período de descanso, por doença devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de descanso coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes.

9 — Para efeitos do disposto no número anterior, o armador deverá ter conhecimento da data do início da doença o do termo da mesma no prazo de três dias úteis seguintes ao início e ao seu termo.

10 — No caso de navios em construção no estrangeiro, os inscritos marítimos deslocados para acompanhamento dessa construção serão considerados embarcados para efeitos do disposto no presente ACT, sendo a duração do tempo de estadia no estrangeiro e respectiva

remuneração acordados em contrato individual de trabalho com o armador.

11 — Nas situações de desembarque por doença ou acidente, frequência de cursos de formação profissional e na situação de aguardar embarque, haverá direito a um período de três dias consecutivos de descanso, por mês, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

12 — Considera-se também ao abrigo do número anterior a prestação de serviço no porto de armamento, a bordo do navio imobilizado por estar desarmado, ou a aguardar venda.

13 — O armador que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder os períodos de descanso nos termos desta convenção, além da obrigação devida, pagará ao inscrito marítimo, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo do período de descanso que deixou de gozar a o triplo do respectivo subsídio de férias.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Apresentação após as férias**

1 — O inscrito marítimo estará disponível para embarcar no 1.º dia seguinte ao termo do gozo do período de descanso em terra, sendo obrigatório ter em ordem toda a documentação exigida para embarque.

2 — O inscrito marítimo que não cumpra com o disposto no n.º 1 incorre em faltas injustificadas.

3 — É obrigação do armador informar o inscrito marítimo de qual a documentação a actualizar, se for caso disso.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

1 — Quando o inscrito marítimo esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, mantendo-se igualmente todos os outros direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, deve o inscrito marítimo apresentar-se no dia imediato ao armador para retomar o serviço, cessando nessa data a suspensão da prestação de trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum

com o inscrito marítimo, a respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padastos e madrazas, durante 5 dias consecutivos por altura do óbito;

- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos a cunhados do inscrito marítimo ou seu cônjuge, durante 2 dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao inscrito marítimo, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste ACT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo armador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do inscrito marítimo, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Por motivo de doença, desde que o inscrito marítimo beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o inscrito marítimo tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo armador com menção expressa de desconto na retribuição.

5 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento do inscrito marítimo se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

6 — Nas situações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 2, os inscritos marítimos em viagem beneficiarão de dispensa de serviço quando chegarem ao porto de armamento.

7 — Os inscritos marítimos embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato a Portugal e ao pagamento de todas as despesas de repatriamento se ocorrer o falecimento

ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

8 — Se o falecimento ou doença grave dos familiares indicados no número anterior ocorrer quando o inscrito marítimo se encontrar no navio a navegar, este mantém o seu direito ao regresso a Portugal e ao pagamento das despesas de repatriamento, desde que o requeira logo que chegue ao primeiro porto.

9 — Para os efeitos dos n.ºs 7 e 8 desta cláusula, entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde do armador ou pelos serviços médico-sociais.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>

2 — As faltas injustificadas poderão, por acordo entre as partes, ser descontadas nos períodos de descanso em terra, no caso de não ultrapassar os dias de descanso a que tiver direito, sem prejuízo do correspondente subsídio de férias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Assistência inadiável a membros do agregado familiar

O regime da assistência inadiável a membros do agregado familiar é o estabelecido na lei aplicável.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1 — Quando o inscrito marítimo não puder apresentar-se ao serviço deverá avisar imediatamente o armador ou seu representante.

2 — Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença ou acidente, o inscrito marítimo enviará ao armador ou seu representante, no prazo máximo de três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou documento de baixa por doença passado pelos serviços médico-sociais.

3 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4 — O armador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao inscrito marítimo prova dos factos invocados para a justificação, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, devendo o inscrito marítimo apresentá-la no prazo de 30 dias após tal notificação.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas aos inscritos marítimos que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2 — É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Cessação de contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Para cálculo das indemnizações previstas no referido Código do Trabalho, considera-se um valor mínimo equivalente a 1,5 meses da retribuição, conforme definido no n.º 1 da cláusula 18.<sup>a</sup> deste ACT, por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa armadora.

3 — O valor da retribuição base mensal para efeitos de indemnização será o correspondente à função desempenhada no momento da rescisão. No entanto, se nos últimos 18 meses o inscrito marítimo tiver sido matriculado em navios enquadráveis em diferentes tabelas salariais, os cálculos terão por base a tabela II.

## CAPÍTULO VII

### Da segurança social e assistência clínica e medicamentosa

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Contribuição para a segurança social

Os armadores e os inscritos marítimos contribuirão para a segurança social, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Assistência na doença

1 — Todo o inscrito marítimo, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2 — As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco do armador, nos termos da legislação aplicável.

3 — Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade do armador transitará para a segurança social.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Seguro por acidente de trabalho

Nos termos da lei, e sem prejuízo da cláusula seguinte, o armador compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso de o tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desem-

barcando o inscrito marítimo, o armador suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de armamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da segurança social.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Inspecções médicas**

Os armadores assegurarão de sua conta inspecções médicas periódicas dos inscritos marítimos, preferencialmente antes do embarque.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Regalias sociais**

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Higiene e segurança**

##### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — Os armadores obrigam-se a instalar os inscritos marítimos em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à segurança e prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — A defesa das garantias dos inscritos marítimos nos campos da higiene, segurança e saúde compete aos próprios inscritos marítimos a bordo dos navios e, particularmente, às comissões eleitas para esse efeito.

3 — Aos inscritos marítimos serão dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportam as respectivas actividades profissionais e as medidas preventivas a tomar, as quais estarão a cargo dos responsáveis pela higiene e segurança a bordo dos navios.

4 — A formação sobre higiene e segurança dada aos inscritos marítimos deverá ser, em princípio, dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da respectiva retribuição.

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Locais de trabalho e equipamento individual de protecção**

1 — Todos os locais de trabalho serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2 — O equipamento individual de protecção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos inscritos marítimos, será posto à disposição pelos armadores.

3 — O armador respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Alojamento dos tripulantes**

1 — Os locais destinados a alojamento dos inscritos marítimos deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2 — Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3 — O armador assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos inscritos marítimos, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Formação profissional**

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Formação e desenvolvimento**

1 — Os armadores assegurarão as acções de formação que considerem necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do inscrito marítimo, nomeadamente, através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2 — As acções de formação de iniciativa do armador serão remuneradas, sendo igualmente da responsabilidade do armador os custos de transporte, refeições e alojamento.

### **CAPÍTULO X**

#### **Disposições gerais**

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Normas aplicáveis aos contratos de trabalho**

Os contratos de trabalho estão sujeitos às normas de regime jurídico do contrato individual de trabalho do pessoal da marinha de comércio, bem como às disposições do presente ACT e demais legislação aplicável.

##### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Bem-estar a bordo**

O armador deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Serviço de lanchas**

Quando o navio estiver fundeado, o armador obriga-se a assegurar um serviço de ligação com terra que permita a normal rendição de serviço, desde que a lei local e as condições de segurança o permitam.

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Famíliares a bordo**

O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna de cada armador e à sua autorização, sem prejuízo das condições actualmente praticadas.



#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Roupas e equipamento de trabalho**

Constituem encargo do armador as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo inscrito marítimo.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Avanços a bordo**

Os inscritos marítimos dos navios que escalem portos estrangeiros poderão solicitar ao comandante avanços mensais no valor de 25 % da sua retribuição base mensal, podendo aquele valor ser ultrapassado em conformidade com as normas internas dos armadores e as disponibilidades dos fundos de caixa a bordo. As importâncias assim avançadas serão descontadas na retribuição mensal.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1 — Os armadores obrigam-se a descontar mensalmente nas retribuições dos inscritos marítimos sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos, nos termos da lei.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar os armadores de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3 — Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4 — Os armadores remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações dos inscritos marítimos abrangidos.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Protecção dos bens deixados a bordo**

1 — Em caso de doença, acidente ou morte de um inscrito marítimo, o armador ou seu representante adotarão as medidas necessárias para proteger os bens deixados a bordo.

2 — O armador ou seu representante deverá enviar, logo que possível, os bens deixados a bordo para o local indicado pelo inscrito marítimo desembarcado ou seus herdeiros.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Perda de haveres**

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o inscrito marítimo pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, o armador garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de € 3000.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os inscritos marítimos venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao inscrito marítimo.

5 — O material profissional que o inscrito marítimo tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o inscrito marítimo tenha declarado previamente a sua existência ao comandante.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Definição de porto de armamento**

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a actividade em que se emprega.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Protecção da maternidade e paternidade**

1 — Aos inscritos marítimos aplica-se o regime legal de protecção da maternidade e paternidade.

2 — Para usufruírem deste regime os inscritos marítimos terão de informar por escrito os armadores e apresentar o comprovativo adequado à situação.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Cantinas**

Em conformidade com a regulamentação interna de cada armador, os inscritos marítimos podem criar cantinas a bordo, cuja gestão será da sua responsabilidade, obrigando-se o armador a adiantar os montantes necessários às despesas, de que será totalmente reembolsado.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Carácter globalmente mais favorável do presente ACT**

As partes consideram que este ACT, no que respeita aos inscritos marítimos e armadores por ele abrangidos, é globalmente mais favorável que as convenções colectivas de trabalho anteriores.

## **CAPÍTULO XI**

### **Relação entre as partes outorgantes**

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Comissão**

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes sindicais e igual número de representantes dos armadores, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuição a interpretação e a integração de lacunas do presente contrato.

2 — No prazo de 90 dias após a assinatura deste contrato cada uma das partes outorgantes do presente ACT comunicará por escrito à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas pela comissão paritária, desde que tomadas por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACT e deverão ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 15 dias após a convocação de qualquer das partes.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Fontes de direito

1 — Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- Os princípios gerais de direito.

2 — Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

#### ANEXO I

##### Enquadramento profissional

Níveis salariais	Funções
I .....	Comandante.
II .....	Chefe de máquinas.
III .....	Imediato. Segundo-oficial de máquinas. Chefe radiotécnico.
IV .....	Oficial chefe quarto navegação. Oficial maquinista chefe quarto. Oficial radiotécnico.
V .....	Mestre costeiro.
VI .....	Praticante. Electricista. Primeiro-maquinista prático. Despenseiro. Enfermeiro. Contramestre. Mecânico de bordo. Carpinteiro.
VII .....	Segundo-maquinista prático. Paioleiro de máquina. Paioleiro-despenseiro. Cozinheiro. Bombeiro.

Níveis salariais	Funções
VIII .....	Marinheiro-motorista. Primeiro-marinheiro. Fogoeiro. Ajudante de motorista. Padeiro. Ajudante de electricista.
IX .....	Segundo-marinheiro. Empregado de câmara. Ajudante de cozinheiro.

*Nota.* — As funções estão de acordo com as emendas de 1995 à Convenção STCW de 1978.

#### ANEXO II

##### Tabelas salariais

(valores mensais em vigor a partir de 1 de Março de 2004)

Níveis	Tabela I — TPG/TPQ/PTR	Tabela II — CST/PCT/GRN PSG/CRD/FRG
I .....	2 345	1 953
II .....	2 132	1 776
III (a) .....	1 639	1 596
(b) (c) .....	1 576	1 536
IV (c) .....	1 022	1 005
V .....	964	945
VI (d) .....	1 050	1 029
(g) .....	808	792
VII (f) (g) .....	697	684
VIII (e) .....	667	654
	644	630
IX .....	614	603

- (a) Corresponde à retribuição de imediato.  
(b) Corresponde à retribuição do segundo-oficial de máquinas.  
(c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respectivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste ACT.  
(d) Corresponde à retribuição do enfermeiro e integra o subsídio de IHT nos termos da cláusula 22.<sup>a</sup>  
(e) Corresponde à retribuição de marinheiro-motorista.  
(f) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível vi.  
(g) O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe de quarto de máquinas, vence pelo nível iv.

PSG — Navio de passageiros.  
CRG — Navio de carga geral.  
PTR — Navio-tanque petrolífero.  
TPG — Navio de gás liquefeito.  
FRG — Navio-frigorífico.  
TPQ — Navio de produtos químicos.  
CST — Navio-cisterna.  
GRN — Navio graneleiro.  
PCT — Navio porta-contentores.

#### ANEXO III

##### Descritivo de funções

*Comandante.* — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pelo comando de um navio. Naquela qualidade o seu detentor actua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo, para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto;

i) Garantir que a organização dos quartos de navegação seja adequada à realização de um quarto de nave-

gação com segurança e, estando o navio atracado ou fundeado com segurança num porto, tomar todas as medidas necessárias para garantir a efectivação de um serviço de quartos de convés e de máquinas adequado e eficaz para fins de segurança;

ii) Dirigir os oficiais de convés, chefes de quarto, na navegação em segurança, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe;

iii) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

Planificação da viagem, navegação em quaisquer condições e determinação da posição;

Manobra e governo do navio em quaisquer condições;

Manuseamento e estiva da carga;

Organização de exercícios de combate a incêndio e adopção de técnicas de prevenção, detecção e extinção de incêndios;

Procedimentos em situação de emergência: encaixe, abalroamento, incêndio, explosão, abandono do navio e homem ao mar;

Organização de exercícios de abandono do navio e utilização dos navios de salvação;

Aplicação dos cuidados médicos de acordo com as determinações das publicações nacionais e internacionais sobre a matéria:

Guia médico internacional para navios;

Secção Médica do Código Internacional de Sinais;

Guia de primeiros socorros para uso em caso de acidentes com mercadorias perigosas;

Transmissão e recepção de mensagens por sinais luminosos Morse e por utilização do Código Internacional de Sinais e dos radiotelefonos, transmissão de sinais de socorro por radiotelegrafia em casos de emergência;

Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

b) A legislação nacional e internacional, essencialmente a derivada de acordos e convenções internacionais na medida em que estes afectem as obrigações e as responsabilidades específicas do comandante, em particular os que respeitam à segurança e protecção do meio ambiente marítimo;

i) Controlo e manutenção em permanente validade dos certificados e outros documentos que deverão obrigatoriamente estar a bordo por força de convenções internacionais;

ii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional das Linhas de Carga;

iii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar;

iv) Responsabilização nos termos das convenções internacionais para a prevenção da poluição provocada pelos navios;

v) Responsabilização pelas declarações marítimas de saúde a pelo cumprimento das exigências dos regulamentos sanitários internacionais;

vi) Responsabilização nos termos da Convenção sobre o Regulamento Internacional para Evitar Abalroamento no Mar;

vii) Responsabilização de outros instrumentos respeitantes à segurança do navio, dos passageiros, da tripulação e carga;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

*Oficial de convés.* — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés, caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas, atribuíveis a todas as categorias profissionais existentes — oficial piloto-chefe, oficial piloto de 1.<sup>a</sup> classe, oficial piloto de 2.<sup>a</sup> classe e oficial piloto de 3.<sup>a</sup> classe —, com as limitações determinadas pelos requisitos legais aplicáveis àquelas qualificações:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direcção geral do comandante, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe, bem como os princípios e Guia Operacional para Oficiais de Convés chefes de quarto em porto, adoptados por aquela Convenção;

b) Executar e mandar executar as tarefas delegadas pelo comandante e para as quais possui os conhecimentos adequados;

c) Ao oficial de convés, cujo posto vem imediatamente a seguir ao comandante, compete, além das funções que tradicionalmente lhe são específicas, aquelas que o comandante nele delegar e, adicionalmente, o comando do navio em caso de incapacidade do comandante; por tal facto, a sua função recebe a designação específica de imediato.

*Chefe do serviço de radiocomunicações.* — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pela chefia directa de um ou mais oficiais radiotécnicos e da estação de radiocomunicações. Naquela qualidade actua de modo a:

a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adoptadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;

b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

*Oficial radiotécnico.* — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de radiocomunicações caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas atribuíveis a todas as categorias profissionais existentes — oficial radiotécnico de 1.<sup>a</sup> classe, oficial radiotécnico de 2.<sup>a</sup> classe e oficial radiotécnico de 3.<sup>a</sup> classe —, sendo responsável pela estação de radiocomunicações no caso de ser o único radiotécnico a bordo:

a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições

relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adoptadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;

- b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

*Chefe de máquinas.* — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao principal responsável pela secção de máquinas do navio. Naquela qualidade, o seu detentor actua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto:

i) Garantir, em consulta com o comandante, que a organização dos quartos de máquinas seja adequada à realização de um quarto em serviço;

ii) Dirigir os oficiais de máquinas, chefes de quarto em casa da máquina em condução convencional ou oficiais de serviço em casa da máquina em condução desatendida, na inspecção, funcionamento e verificação de todas as máquinas e equipamentos a seu cargo e nas tarefas de zelar para que as máquinas das quais depende a segurança do navio funcionem de modo seguro e eficaz e tenham a manutenção conveniente;

iii) Determinar previamente, e em consulta com o comandante, as necessidades da viagem prevista, tendo em consideração as exigências relativas a combustível, água, lubrificantes, produtos químicos, materiais de consumo e sobressalentes, ferramentas, apetrechos e tudo o mais que seja necessário ao normal serviço de máquinas;

iv) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

Planificação, coordenação e controlo, segundo as normas de segurança das autoridades das sociedades classificadoras, de todas as operações relativas ao funcionamento, manutenção e reparação de todos os equipamentos e instalações mecânicas, eléctricas e electrónicas respeitantes à secção de máquinas e que compreendem:

Máquinas de propulsão;  
Caldeiras;  
Máquinas auxiliares;  
Máquinas e sistemas mecânicos, hidráulicos e eléctricos de governo;  
Máquinas de convés e equipamento de cargas;  
Sistemas automáticos e automatizados (mecânicos, electrónicos, hidráulicos e pneumáticos) de controlo das instalações de máquinas;  
Instalações de combustíveis e lubrificantes;  
Instalações de água, vapor, esgotos e sanitários;  
Instalações de distribuição de força motriz, iluminação a aquecimento;

Prevenção, detecção e extinção de incêndios;  
Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

Prestação de primeiros socorros relativos aos tipos de lesões que se possam verificar nos compartimentos onde existem máquinas e utilização do equipamento de primeiros socorros;

Utilização dos meios de salvação;

Recepção do que na subalínea iii) se refere;

b) A legislação nacional e internacional aplicável;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência;

d) A necessidade de promover a formação para aquisição complementar dos conhecimentos teóricos e da experiência prática exigíveis ao desenvolvimento profissional dos tripulantes envolvidos;

e) Que a delegação, implícita nas alíneas anteriores, para a execução das tarefas nelas referidas deverá, basicamente, considerar:

O tipo de navio;

O tipo e estado das máquinas;

As formas especiais de condução determinadas por certos factores, tais como condições meteorológicas, gelo, águas contaminadas, águas pouco profundas, situações de emergência, limitação de avarias ou combate à poluição;

As qualificações e experiência do pessoal afecto;

A segurança da vida humana no navio, da carga e do porto e protecção do meio ambiente;

O cumprimento dos regulamentos internacionais, nacionais e locais;

A manutenção das operações normais do navio.

*Oficial de máquinas.* — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas atribuíveis a todas as categorias profissionais existentes — oficial maquinista de 1.ª classe, oficial maquinista de 2.ª classe e oficial maquinista de 3.ª classe —, com as limitações determinadas pelos requisitos legais aplicáveis àquelas qualificações:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direcção do chefe de máquinas, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra III/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, e a recomendação sobre os princípios e guia operacional para oficiais de máquinas, chefes de quarto de máquinas em porto adoptados por aquela Convenção;

b) Executar e fazer executar as tarefas delegadas pelo chefe de máquinas e para as quais possui os conhecimentos adequados;

c) Ao oficial de máquinas cujo posto vem imediatamente a seguir ao chefe de máquinas compete a coordenação e planificação das acções da secção que o chefe nele delegue e, adicionalmente, a chefia da secção em caso de incapacidade do chefe de máquinas.

*Mestre costeiro.* — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação ao qual compete, nos termos legais, comandar embarcações de navegação costeira nacional com

arqueação bruta inferior a 200 t. Como tal são atribuíveis e caracterizam esta função:

- a) As tarefas indicadas para a função «comandante» tal como se encontram definidas na regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e do Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as adaptações requeridas pelo tipo de embarcação e área em que opera caracterizadas na regra II/3 do mesmo diploma;
- b) As obrigações determinadas pela legislação nacional e internacional, particularmente as que respeitem à segurança e protecção do meio ambiente marítimo;
- c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

*Electricista.* — É a função caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas atribuíveis às seguintes categorias profissionais — electricista de 1.<sup>a</sup> classe, electricista de 2.<sup>a</sup> classe e ajudante de electricista —, com as limitações determinadas pelos requisitos legais aplicáveis àquelas qualificações:

- a) Tarefas de manutenção e reparação:
  - Das máquinas eléctricas;
  - Da rede de energia eléctrica (produção, distribuição e utilização);
  - Do sistema eléctrico de emergência (gerador ou baterias) e rede de distribuição e utilização.
- b) Controlo, de acordo com o modelo de organização adoptado, dos materiais de consumo, sobressalentes e ferramentas respeitantes à sua área de competência.

*Maquinista prático.* — É a função caracterizada como adiante se indica, atribuível às categorias profissionais «maquinista prático de 1.<sup>a</sup> classe» e «maquinista prático de 2.<sup>a</sup> classe», com as limitações determinadas pelos diferentes requisitos legais aplicáveis àquelas qualificações:

- a) Assim, quando exerça funções de chefia de serviço de máquinas, nos termos da legislação aplicável, actua como referido para a função «chefe de máquinas», com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação que se encontra habilitado a chefiar;
- b) Quando exerça funções atribuídas aos oficiais de máquinas, nos termos da legislação aplicável, actua como referido para a função «oficial de máquinas»;
- c) Quando, na qualidade de elemento da mestrança do serviço de máquinas, exerça as funções de chefe de quarto nos termos da legislação aplicável, compete-lhe a execução das tarefas indicadas na alínea b), com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação para que se encontra habilitado.

*Despenseiro.* — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por, em coordenação da mestrança e marinhagem de câmaras:

- a) Requisitar, recepcionar, conservar e movimentar os mantimentos e equipamento do serviço

de câmaras e artigos de consumo respeitantes à sua área de competência;

- b) Assegurar a manutenção da higiene e limpeza de todos os locais afectos ao serviço de câmaras;
- c) Elaborar as ementas em cooperação com o cozinheiro;
- d) Tomar a chefia da cozinha executando as tarefas inerentes à função «cozinheiro» no impedimento deste.

*Observação.* — O despenseiro é responsável pelo serviço de câmaras perante o comandante ou perante o imediato, quando este substituir o comandante na sua falta, impedimento ou por delegação expressa.

*Enfermeiro.* — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Executar as tarefas orientadas para a prevenção da doença e promoção da saúde e as determinadas pelo despiste precoce, tratamento imediato e reabilitação para o trabalho;
- b) Apoiar os restantes serviços de bordo em matéria de saúde, higiene e segurança e, nomeadamente, na análise e tratamento de águas, na limpeza e higiene do navio, no cumprimento das normas de segurança;
- c) Requisitar, recepcionar, conservar e movimentar os artigos e materiais respeitantes à sua área de competência;
- d) Executar as tarefas administrativas inerentes à sua função.

*Observação.* — Nos navios sem médico, o enfermeiro é responsável pelo serviço de saúde perante o comandante ou perante o imediato, quando este substituir o comandante na sua falta, impedimento ou por delegação expressa.

*Contramestre.* — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por, em coordenação da marinhagem de convés:

- a) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;
- b) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;
- c) Operar com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;
- d) Conservar e movimentar os sobressalentes e artigos de consumo existentes nos paióis à sua guarda, de acordo com o esquema de funcionamento dos mesmos;
- e) Recepcionar a conferir os materiais;
- f) Executar limpezas e trabalhos de manutenção e reparação inerentes ao serviço de convés;
- g) Executar as tarefas inerentes ao abastecimento e controlo do consumo de água doce para os serviços gerais e lastro; e
- h) Quando integrado no serviço de quartos do convés, na qualidade de marítimo da mestrança habilitado para este serviço (nos termos da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978), desempenhar as tarefas inerentes e como determinado pelo chefe de quarto.

*Mecânico de bordo.* — É a função atribuída nos termos da legislação aplicável e caracterizada pela execução de tarefas de reparação e manutenção para as quais são exigíveis conhecimentos de:

- Serralharia mecânica, para desmontar e reparar os diversos tipos de máquinas, quer propulsoras quer auxiliares;
- Serralharia civil, para reparar ou montar estruturas metálicas ligeiras ou outras obras afins às instalações de máquinas;
- Operação com o torno mecânico;
- Soldadura;
- Serralheiro ou canalizador de tubos, para desmontar, reparar e montar tubagens;
- Manobra com diferenciais ou gruas afins às reparações.

*Carpinteiro.* — É a função executada por profissionais com formação do ofício de carpinteiro, caracterizada pela execução de tarefas da sua competência adequadas às realidades de bordo.

*Artífice.* — É a função caracterizada pela execução de uma parcela das tarefas especificadas para «mecânico de bordo», as determinadas pela especialização de conhecimentos dos seus detentores: torneiro ou serralheiro.

*Paioleiro da máquina.* — É a função atribuível a qualquer das categorias profissionais de fogueiro e ajudante de motorista, caracterizada como se segue:

- a) Conservar e movimentar os sobresselentes e artigos de consumo existentes nos paióis à sua guarda de acordo com o esquema de funcionamento dos mesmos;
- b) Recepcionar e conferir os materiais;
- c) Executar manobras relativas ao abastecimento e movimentação de bancas;
- d) Executar trabalhos de manutenção e reparação inerentes ao serviço de máquinas; e
- e) Quando fazem parte dos quartos na casa da máquina, desempenhar as tarefas inerentes sob a direcção geral do (oficial maquinista) chefe de quarto, participar na condução segura e eficiente da instalação propulsora e do equipamento auxiliar e efectuar as tarefas de rotina do quarto próprias das suas funções.

*Paioleiro/despenseiro.* — É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de empregado de câmaras em navios sem despenseiro, caracterizada por, em coordenação da mestrança e marinagem de câmaras, executar tarefas idênticas às descritas para o despenseiro subordinadas ao nível da sua competência técnica.

*Observação.* — O paioleiro/despenseiro é responsável pelo serviço de câmaras perante o comandante ou perante o imediato, quando este substituir o comandante na sua falta, impedimento ou por delegação expressa.

*Cozinheiro.* — É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de cozinheiro, tradicionalmente designado por chefe de cozinha, caracterizada por:

- a) Preparar e cozinhar os alimentos para as refeições e empratar;

- b) Cooperar com o despenseiro (ou o paioleiro/despenseiro) na elaboração das ementas e no aviaamento dos paióis de géneros e condimentos necessários;
- c) Assegurar a manutenção da limpeza da cozinha, equipamento, materiais, louças e demais utensílios em uso.

*Bombeiro.* — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Executar as manobras de movimentação de cargas e lastro, de lavagem, limpeza, desgasificação e inertização dos tanques e sistemas de carga e de aquecimento de carga;
- b) Conduzir de modo seguro e eficiente as bombas e demais equipamentos inerentes e necessários às manobras referidas na alínea a);
- c) Executar as tarefas de manutenção e reparação respeitantes à sua área de competência e controlar, de acordo com o modelo adoptado, os materiais de consumo, sobresselentes e ferramentas inerentes à função.

*Marinheiro de 1.ª classe.* — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Como auxiliar do oficial de convés chefe de quarto, desempenhar as tarefas inerentes;
- b) Executar as tarefas de manutenção inerentes ao convés para as quais tem os conhecimentos adequados;
- c) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;
- d) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;
- e) Operar, quando necessário, com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;
- f) Executar trabalhos de marinharia e arte de marinheiro e as demais tarefas inerentes ao serviço de convés.

*Marinheiro motorista.* — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada pelo exercício de funções normalmente atribuídas aos ajudantes de motorista e, quando as condições de trabalho a bordo o permitam, de funções atribuídas aos marinheiros de 2.ª classe.

*Fogoeiro/ajudante de motorista.* — É a função atribuível aos profissionais de categoria com idêntica designação — fogueiro e ajudante de motorista —, caracterizada como se indica:

- a) Como auxiliar do (oficial maquinista) chefe de quarto e, sob a sua direcção geral, participar na condução segura e eficiente da instalação propulsora e do equipamento auxiliar e efectuar as tarefas de rotina do quarto próprias das suas funções;
- b) Colaborar nas limpezas e nas acções de manutenção e reparação inerentes ao serviço de máquinas adequadas aos seus conhecimentos e experiência que lhe sejam determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

**Padeiro.** — É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de padeiro, caracterizada por:

- a) Executar as tarefas necessárias à fabricação de pão;
- b) Participar na limpeza de paióis, frigoríficos, cozinha e respectivo equipamento;
- c) Participar nos serviços de rotina da cozinha e no abastecimento e preparação dos alimentos.

**Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe.** — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- a) Executar as tarefas indicadas para a função de marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe nas alíneas b), c), d), e) e f) subordinadas ao nível da sua competência técnica;
- b) Efectuar tarefas da rotina de quartos adequadas à sua condição de «marinheiro qualificado», tal como definido pela Convenção n.º 74 da OIT, aprovada, para ratificação, pelo Decreto-Lei n.º 38 365, de 6 de Agosto de 1951; e
- c) Nos casos em que a lotação do navio o exija, actuar como auxiliar do contramestre na gestão dos paióis.

**Empregado de câmaras.** — É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de empregado de câmaras, caracterizada por:

- a) Executar as tarefas necessárias à manutenção da higiene, limpeza e arrumação dos camarotes e demais instalações da área de competência do serviço de câmaras;
- b) Preparar as mesas, servir as refeições e lavar e limpar o material utilizado;
- c) Aviar nos paióis todo o material de consumo e de limpeza e outro para o serviço.

**Ajudante de cozinheiro.** — É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de ajudante de cozinheiro, caracterizada por:

- a) Participar na limpeza dos paióis, frigoríficos, cozinha e respectivo equipamento;
- b) Participar nos serviços de rotina da cozinha e no abastecimento e preparação dos alimentos.

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho oito empresas e 250 trabalhadores.

A presente convenção constitui uma revisão integral do ACT marinha de comércio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21/2001, de 8 de Junho, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21/2003, de 8 de Junho, o qual foi por sua vez objecto de rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26/2003, de 15 de Julho.

Lisboa, 2 de Abril de 2004.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus sindicatos filiados:

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

SMMCM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

*João de Deus Gomes Pires*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Morais Teixeira*, na qualidade de mandatário.

*Tiago dos Santos Gouveia Cardoso*, na qualidade de mandatário.

Pela Empresa de Navegação Madeirense, L.<sup>da</sup>:

*Joaquim Manuel Simões Pocinho*, na qualidade de mandatário.

Pela Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, S. A.

*Carlos Oliveira*, na qualidade de mandatário.

Pela Sacor Marítima, S. A.

*Carlos Alberto Oliveira dos Santos*, na qualidade de mandatário.

Pela Soponata — Sociedade Portuguesa de Navios Tanques, S. A.

*Rui Jorge Pais Pereira*, na qualidade de mandatário.

Pela Transinsular — Transportes Marítimos Insulares, S. A.

*Gonçalo Muller Sousa Andrade Delgado*, na qualidade de mandatário.

Pela Navegar — Companhia Portuguesa de Navegação Internacional, S. A.

*Lázaro Manuel do Carmo Delgado*, na qualidade de mandatário.

Pela Vieira & Silveira, Transportes Marítimos, S. A.

*Gonçalo Muller Sousa Andrade Delgado*, na qualidade de mandatário.

Pela Portline — Transportes Marítimos Internacionais, S. A.

*João Alberto dos Santos Pavão Nunes*, na qualidade de mandatário.

**AE entre a empresa Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup>, e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito, área e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área

1 — O presente AE aplica-se à actividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup>, e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, para efeitos do presente Acordo, consideram-se tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, os profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria tal como definidos no anexo I.

4 — Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line, registados no RIM — Registo Internacional da Madeira.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Maio e 30 de Abril do ano civil imediato.

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

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — Após a apresentação da contraproposta, deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase da conciliação ou mediação, nos termos da legislação laboral aplicável.

7 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos precedentes n.ºs 1 e 2.

## **CAPÍTULO II**

### **Recrutamento, contrato individual e actividade profissional**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Recrutamento**

1 — O recrutamento e selecção dos tripulantes é da competência do armador, que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2 — Sempre que o armador recorra à FESMAR e aos sindicatos outorgantes no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, estes comprometem-se a satisfazer, logo que possível, os pedidos que lhes foram apresentados e a emitir a respectiva declaração.

3 — O tripulante começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Contrato individual**

Todo o tripulante terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Actividade profissional**

A actividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer navio do armador ou afretado pelo mesmo,

salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

## **CAPÍTULO III**

### **Direitos e deveres das partes**

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Deveres dos tripulantes**

São deveres dos tripulantes:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;
- d) Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;
- f) Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda da vida humana no mar, do navio e da carga;
- g) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;
- h) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Deveres do armador**

São deveres do armador:

- a) Tratar com urbanidade e lealdade o tripulante, respeitando-o como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;
- c) Instalar os tripulantes em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e, quando possível, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança;
- d) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do tripulante;
- f) Indemnizar os tripulantes dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei e desta convenção;
- g) Não impedir ao tripulante o exercício de cargos para que seja nomeado em organismos sindicais, organizações políticas, instituições de segurança social e comissões oficiais, sem prejuízo do seu vencimento, caso continue no normal exercício da sua actividade profissional;



- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respectivo contrato de trabalho;
- i) Fornecer aos dirigentes sindicais e ou comissões de delegados sindicais na empresa, dentro dos limites legais, todos os elementos que lhes permitam informar-se e informar os tripulantes seus representados na empresa da actividade da empresa armadora, para cabal exercício das suas funções de representação dos tripulantes abrangidos pelo presente contrato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Garantias dos tripulantes

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o tripulante exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressões sobre o tripulante para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho e nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional, salvo nos casos expressos na lei e no presente AE;
- d) Obrigar o tripulante a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos tripulantes.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificações

1 — Para efeitos deste AE, é adoptado o enquadramento profissional de navegação e hotelaria, nos termos dos descritivos de funções constantes dos anexos I e III, respectivamente.

2 — Sempre que necessário, poderá o tripulante desempenhar função superior à sua categoria, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que o armador disponha de tripulante devidamente habilitado, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Direitos sindicais

Para efeitos deste AE, consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Para os tripulantes do enquadramento profissional de navegação, o período normal de trabalho é de

quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias, a prestar de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, nos seguintes termos:

- a) O horário de trabalho é o definido na lei, sendo os serviços ininterruptos prestados em quartos de quatro horas;
- b) Os serviços intermitentes serão prestados entre as 6 e as 24 horas, divididos por dois períodos de trabalho;
- c) Em qualquer caso, deverá haver um período de descanso diário mínimo de oito horas consecutivas.

2 — Para os tripulantes do enquadramento profissional de hotelaria, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais.

3 — Os limites das horas de trabalho e de descanso aplicáveis aos tripulantes do enquadramento profissional de hotelaria são os seguintes:

- a) O número máximo de horas de trabalho não deve exceder:
  - i) Catorze horas por período de vinte e quatro horas;
  - ii) Setenta e duas horas por períodos de sete dias;
- b) O intervalo mínimo de descanso não deve ser inferior:
  - i) Dez horas por períodos de vinte e quatro horas;
  - ii) Setenta e sete horas por períodos de sete dias.

4 — As horas de descanso não podem ser distribuídas por mais de dois períodos, dos quais um de, pelo menos, seis horas, não devendo o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso ultrapassar catorze horas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Isonomia do horário de trabalho

1 — São isentos de horário de trabalho os tripulantes que desempenhem as funções de comandante, chefe de máquinas, imediato, chefe radiotécnico e segundo-oficial de máquinas. Poderão ainda ser isentos de horário de trabalho outros tripulantes que em contrato individual de trabalho o acordem com o armador.

2 — A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Horário das refeições

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário.

2 — O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3 — Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que o navio tiver de efectuar e o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

4 — Para além do horário normal e sem direito a remuneração suplementar, todo o tripulante é obrigado a executar:

- a) O trabalho que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;
- b) O trabalho ordenado pelo comandante com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência;
- c) A normal rendição dos quartos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas dos armadores, haverá um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

## CAPÍTULO V

### Retribuições

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — A retribuição compreende a retribuição base mensal e as diuturnidades.

2 — Não integram o conceito de retribuição:

- a) O suplemento de embarque;
- b) A retribuição especial por trabalho suplementar;
- c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- d) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- e) As subvenções recebidas por motivo de ausência do porto de armamento;
- f) As subvenções recebidas por motivo da especial natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo;

- g) As gratificações extraordinárias concedidas pelo armador como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados a bordo;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) A participação nos lucros da empresa armadora;
- j) O subsídio de IHT.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — O armador obriga-se a pagar pontualmente ao tripulante, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A retribuição mensal, o IHT e o suplemento de embarque, quando praticados, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2 — Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, o armador obriga-se a pagar ao tripulante a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação.

3 — O pagamento será efectuado, conforme pedido escrito do tripulante, por uma das formas seguintes:

- a) Depósito bancário em conta determinada pelo tripulante;
- b) Cheque, em seu nome ou de quem designar, remetido para o endereço indicado pelo tripulante.

4 — No acto de pagamento, será entregue ao tripulante documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Retribuição base mensal

1 — A retribuição base mensal devida aos tripulantes abrangidos por este AE é a fixada no anexo II, que dele faz parte integrante.

2 — A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o inscrito marítimo já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior, e será constituída pela retribuição base mensal e as diuturnidades.

3 — A fórmula de cálculo da retribuição diária, é a seguinte:

$$\frac{Rm \times 12}{365}$$

sendo *Rm* a retribuição mensal.

4 — Qualquer tripulante que ultrapasse 18 meses consecutivos no exercício de função superior não poderá ser reduzido na retribuição inerente a essa função, não sendo de considerar nem para a contagem do tempo nem para a sua interrupção os períodos de descanso, doença, formação profissional ou outros que não sejam do exercício efectivo daquela função.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da empresa, o tripulante da tabela de navegação adquire direito a uma diuturnidade, cujo valor será de 1,7% do nível VII da tabela I de retribuições (navegação), não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — As retribuições base mensais constantes do anexo II, tabela I — Navegação, para as categorias profissionais enquadradas nos níveis I, II e III incluem já uma retribuição especial indissociável pelo trabalho prestado em regime de IHT.

2 — Os tripulantes integrados nos níveis IV a VII da mesma tabela que, ao nível de contrato individual de trabalho, acordem com o armador a prestação de trabalho em regime de IHT, terão direito a um subsídio igual a 30% da retribuição base mensal, que integrará essa retribuição.

3 — Os tripulantes integrados na tabela II — Hotelaria prestarão sempre a sua actividade profissional em regime de IHT, pelo que receberão durante os 12 meses do ano e também nos subsídios de férias e de Natal um subsídio de 30% da retribuição base mensal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Em Novembro de cada ano, será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal desse mês.

2 — No caso de o tripulante não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Retribuição do período de descanso — Tabela I — Navegação

Durante o período de descanso em terra, e reportado à data da sua atribuição, o tripulante terá direito à retribuição mensal mais elevada auferida nesse período de embarque.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Anualmente, o tripulante adquire direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2 — No caso de o tripulante não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição da hora suplementar

1 — A retribuição horária por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times Hs} \times 1,50$$

para dias úteis; e

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times Hs} \times 1,75$$

para sábados, domingos e feriados, sendo  $Rh$  a retribuição horária,  $Rm$  a retribuição mensal e  $Hs$  as horas de trabalho normal semanal.

2 — Em sede de contrato individual de trabalho, o armador e o tripulante poderão acordar esquemas de retribuição diferentes dos referidos no n.º 1, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE, desde que para tanto reduzam tal acordo a escrito.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Alimentação

1 — A alimentação em viagem é igual para todos os tripulantes e é fornecida pelo navio, em conformidade com as disposições legais em vigor.

2 — É retribuído como suplementar o trabalho prestado durante as horas de refeição previamente fixadas. Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, obriga-se o armador a fornecer a refeição à hora mais próxima possível daquele período.

3 — Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço, o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro, no valor de:

Pequeno-almoço — € 2,50;

Almoço — € 10,30;

Jantar — € 10,30;

Ceia — € 2,50.

a) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8 horas não têm direito ao pagamento previsto para o pequeno-almoço.

b) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 12 horas não têm direito ao pagamento previsto para o almoço.

c) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 19 horas não têm direito ao pagamento previsto para o jantar.

d) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 0 horas não têm direito ao pagamento previsto para a ceia.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Suplemento de embarque — Tripulantes de navegação

1 — Em substituição do pagamento das horas suplementares, o armador pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando embarcados, um suplemento especial de embarque.

2 — O suplemento de embarque cobrirá, além das oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados, o montante de horas suplementares que se pretenda

consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada. Contudo, o âmbito do suplemento de embarque poderá ser alargado à cobertura de outras prestações, desde que as partes assim o acordem em contrato individual de trabalho.

3 — O suplemento de embarque terá o valor determinado pela aplicação da tabela seguinte, para estes efeitos tomada como referência, com incidência sobre as retribuições base que constituem a tabela salarial I — Navegação constante do anexo II:

- a) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de vinte horas suplementares — 106%;
- b) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de quarenta horas suplementares — 124%;
- c) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de sessenta horas suplementares — 143%;
- d) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de oitenta horas suplementares — 161%.

4 — Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante, o chefe de máquinas, o imediato, o chefe radiotécnico e o primeiro-maquinista, quando no desempenho da respectiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos ao estabelecido nas cláusulas 11.<sup>a</sup> e 12.<sup>a</sup>

5 — Por força do estabelecido no n.º 4, aqueles tripulantes, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de subsídios a outros tripulantes, um complemento da retribuição no valor de 125 % da retribuição base mensal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento**

1 — O armador suportará todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos tripulantes, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2 — Sempre que haja acordo entre tripulante e armador, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 28.<sup>a</sup>, as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3 — No estrangeiro, e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a € 44.

4 — O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de € 35 000.

5 — O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o tripulante tiver optado por meio de transporte mais demorado do que o indicado pelo armador. Neste último caso, o tripulante suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pelo armador.

6 — O disposto no n.º 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do

tripulante e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de o armador poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Ajudas de custo**

1 — Fora do porto de armamento, no caso de construção, ou sempre que no navio não existam condições de habitabilidade, o armador suportará todas as despesas com transporte, alojamento e alimentação dos tripulantes.

2 — Se houver acordo entre o tripulante e o armador, nos termos do n.º 2 da cláusula 27.<sup>a</sup>, as ajudas de custo serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

### CAPÍTULO VI

#### **Suspensão da prestação de trabalho e cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e feriado**

1 — Para os tripulantes do enquadramento de navegação, os domingos são dias de descanso e os sábados dias de descanso complementar.

2 — Para os tripulantes do enquadramento de hotelaria, o descanso semanal corresponde a um período de não prestação de trabalho com a duração de vinte e quatro horas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Períodos de descanso em terra — Navegação**

1 — Por cada mês de embarque, os tripulantes do enquadramento de navegação adquirem direito a 15 dias consecutivos de descanso em terra, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

2 — Este período de descanso compreende, por um lado, as férias anuais e, por outro, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados passados a bordo.

3 — Os períodos de descanso em terra, até ao limite proporcional de 60 dias em cada ano civil, não podem ser remidos em dinheiro, podendo sê-lo, na parte em que excedam tal limite, por acordo entre armador e tripulante.

4 — O número de dias de descanso em terra, nos meses incompletos de embarque, é proporcional ao número de dias de embarque, arredondado ao dia imediatamente superior.

5 — O período de embarque será compreendido entre três e seis meses, ao fim do qual será obrigatoriamente concedido um período de descanso em terra, podendo, por acordo entre o armador e o tripulante, tal período ser alterado até ao limite máximo de oito meses.

6 — O período de descanso em terra será normalmente concedido no porto de armamento ou de recrutamento.

7 — Se a data fixada para o início do período de descanso não puder ser mantida por motivo de doença, será adiada para o 1.º dia útil após a alta.

8 — No caso de interrupção do período de descanso, por doença devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de descanso coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respectivo gozo em altura acordada por ambas as partes.

9 — Para efeitos do disposto no número anterior, o armador deverá ter conhecimento da data do início da doença e do termo da mesma no prazo de três dias úteis seguintes ao início e ao seu termo.

10 — No caso de navios em construção no estrangeiro, os tripulantes deslocados para acompanhamento dessa construção serão considerados embarcados para efeitos do disposto no presente AE, sendo a duração do tempo de estadia no estrangeiro e a respectiva remuneração acordadas em contrato individual de trabalho com o armador.

11 — Nas situações de desembarque por doença ou acidente, frequência de cursos de formação profissional e na situação de aguardar embarque, haverá direito a um período de três dias consecutivos de descanso, por mês, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

12 — Considera-se também ao abrigo do número anterior a prestação de serviço no porto de armamento, a bordo do navio imobilizado por estar desarmado ou a aguardar venda.

13 — Se o armador não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder os períodos de descanso nos termos desta convenção, além da obrigação devida, pagará ao tripulante, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo do período de descanso que deixou de gozar e o triplo do respectivo subsídio de férias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Férias — Hotelaria

1 — Os tripulantes do enquadramento profissional de hotelaria têm direito a um período de férias remunerado de 22 dias úteis em cada ano civil, o qual poderá ser aumentado nos termos da lei geral laboral.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

4 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis, e ao correspondente subsídio, por cada mês completo de duração do contrato, contando-se, para determinação

de cada mês completo de serviço, todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Apresentação após as férias

1 — O tripulante estará disponível para embarcar no 1.º dia seguinte ao termo do gozo do período de descanso em terra, sendo obrigatório ter em ordem toda a documentação exigida para embarque.

2 — O tripulante que não cumpra com o disposto no n.º 1 incorre em faltas injustificadas.

3 — É obrigação do armador informar o tripulante de qual a documentação a actualizar, se for caso disso.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o tripulante esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, mantendo-se igualmente todos os outros direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, deve o tripulante apresentar-se imediatamente ao armador para retomar o serviço, cessando nessa data a suspensão da prestação de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o tripulante, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastrós e madrastras, durante cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do tripulante ou seu cônjuge, durante dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao tripulante, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste ACT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo armador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o tripulante beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o tripulante tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo armador com menção expressa de desconto na retribuição.

5 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento do tripulante se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

6 — Nas situações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 2, os tripulantes em viagem beneficiarão de dispensa de serviço quando chegarem ao porto de armamento.

7 — Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao seu local de residência e ao pagamento de todas as despesas de deslocação se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

8 — Se o falecimento ou doença grave dos familiares indicados no número anterior ocorrer quando o tripulante se encontre no navio a navegar, este mantém o seu direito ao regresso ao local de residência e ao pagamento das despesas de deslocação, desde que o requeira logo que chegue ao primeiro porto.

9 — Para os efeitos dos n.ºs 7 e 8 desta cláusula, entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde do armador ou pelos serviços médico-sociais.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>

2 — As faltas injustificadas poderão, por acordo entre as partes, ser descontadas nos períodos de descanso em terra, no caso de não ultrapassarem os dias de descanso a que tiver direito, sem prejuízo do correspondente subsídio de férias.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Assistência inadiável a membros do agregado familiar

O regime da assistência inadiável a membros do agregado familiar é o estabelecido na lei aplicável.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1 — Quando o tripulante não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar imediatamente o armador ou seu representante.

2 — Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença ou acidente, o tripulante enviará ao armador ou seu representante, no prazo máximo de três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou documento de baixa por doença passado pelos serviços médico-sociais.

3 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4 — O armador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao tripulante prova dos factos invocados para a justificação, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, devendo o tripulante apresentá-la também no prazo de 15 dias após tal notificação.

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas aos tripulantes que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2 — É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Cessaçao do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa nos termos da legislação aplicável à cessação do contrato de trabalho.

2 — Para os tripulantes do enquadramento profissional de navegação, no cálculo das indemnizações previstas na legislação aplicável à cessação do contrato de trabalho, considera-se um valor mínimo equivalente a 1,5 meses da retribuição, conforme definido no n.º 1 da cláusula 16.<sup>a</sup> deste AE, por cada ano ou fracção de antiguidade nos termos da lei.

3 — Para os tripulantes do enquadramento profissional de hotelaria, as indemnizações devidas são calculadas

nos termos da legislação aplicável à cessação do contrato de trabalho.

3 — O valor da retribuição base mensal para efeitos de indemnização será o correspondente à função desempenhada no momento da rescisão.

## **CAPÍTULO VII**

### **Da segurança social e assistência clínica e medicamentosa**

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Contribuição para a segurança social**

1 — Os armadores e os tripulantes contribuirão para a segurança social nos termos da legislação em vigor.

2 — Os tripulantes do enquadramento profissional de hotelaria ficarão abrangidos pelo regime legal de seguro social voluntário, comprometendo-se o armador a proceder, mensalmente, à entrega do montante das contribuições a cargo de cada trabalhador, mediante prévia comunicação do escalão escolhido.

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **Assistência na doença**

1 — Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2 — As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco do armador, nos termos da legislação aplicável.

3 — Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade do armador transitará para a segurança social.

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

##### **Seguro por acidente de trabalho**

Nos termos da lei, e sem prejuízo da cláusula seguinte, o armador compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento**

No caso de o tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, o armador suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de armamento se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da segurança social.

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Inspecções médicas**

O armador assegurará de sua conta inspecções médicas periódicas dos tripulantes, preferencialmente antes do embarque.

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Regalias sociais**

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras só serão atribuídos, nos termos da lei, ao nível dos contratos individuais de trabalho.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Higiene e segurança**

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — O armador obriga-se a instalar os tripulantes em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à segurança e prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — A defesa das garantias dos tripulantes nos campos da higiene, segurança e saúde compete aos próprios tripulantes a bordo dos navios, particularmente às comissões eleitas para esse efeito.

3 — Aos tripulantes serão dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportam as respectivas actividades profissionais e as medidas preventivas a tomar, as quais estarão a cargo dos responsáveis pela higiene e segurança a bordo dos navios.

4 — A formação sobre higiene e segurança dada aos tripulantes deverá ser, em princípio, dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da respectiva retribuição.

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Locais de trabalho e equipamento individual de protecção**

1 — Todos os locais de trabalho serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2 — O equipamento individual de protecção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pelo armador.

3 — O armador respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Alojamento dos tripulantes**

1 — Os locais destinados a alojamento dos tripulantes deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2 — Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3 — O armador assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

## **CAPÍTULO IX**

### **Formação profissional**

#### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **Formação e desenvolvimento**

1 — O armador assegurará as acções de formação que considere necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do tripulante, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2 — As acções de formação de iniciativa do armador serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

3 — O armador poderá celebrar contratos de formação com o fim de proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidade prática e técnicas de execução que confirmem aos formandos a habilitação necessária à sua admissão.

## **CAPÍTULO X**

### **Disposições gerais**

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Normas aplicáveis aos contratos de trabalho**

Os contratos de trabalho estão sujeitos às normas do regime jurídico do contrato individual de trabalho do pessoal da marinha de comércio, bem como às disposições do presente AE e demais legislação aplicável,

#### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

##### **Bem-estar a bordo**

O armador deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

##### **Famíliares a bordo**

O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna do armador e à sua autorização, sem prejuízo das condições actualmente praticadas.

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

##### **Roupas e equipamento de trabalho**

Constituem encargo do armador as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Quotização sindical**

1 — O armador obriga-se a descontar mensalmente nas retribuições dos tripulantes sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos, nos termos da lei.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar o armador de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3 — Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4 — O armador remeterá aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos tripulantes abrangidos.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Protecção dos bens deixados a bordo**

1 — Em caso de doença, acidente ou morte de um tripulante, o armador ou seu representante adoptará as medidas necessárias para proteger os bens deixados a bordo.

2 — O armador ou seu representante deverá enviar, logo que possível, os bens deixados a bordo para o local indicado pelo tripulante desembarcado ou seu herdeiros.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Perda de haveres**

1 — O armador, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, o armador garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de € 3000.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via como compensação por tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5 — O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que com-



provida a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a actividade em que se emprega.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

1 — Aos tripulantes aplica-se o regime legal de protecção da maternidade e paternidade.

2 — Para usufruírem deste regime, os tripulantes terão de informar por escrito o armador e apresentar o comprovativo adequado à situação.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável do presente AE

As partes consideram que este AE, no que respeita aos tripulantes e armador por ele abrangidos, é globalmente mais favorável do que a convenção colectiva de trabalho anterior.

## CAPÍTULO XI

### Relação entre as partes outorgantes

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Comissão

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes sindicais e igual número de representantes do armador, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuição a interpretação e a integração de lacunas do presente contrato.

2 — No prazo de 90 dias após a assinatura deste contrato, cada uma das partes outorgantes do presente AE comunicará por escrito à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas pela comissão paritária, desde que tomadas por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente AE e deverão ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 15 dias após a convocação de qualquer das partes.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Fontes de direito

1 — Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- Os princípios gerais de direito.

2 — Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

## ANEXO I

### Enquadramento profissional — Navegação

Níveis salariais	Funções
I .....	Comandante.
II .....	Chefe de máquinas.
III .....	Imediato. Segundo-oficial de máquinas. Chefe radiotécnico.
IV .....	Oficial chefe de quarto de navegação. Oficial maquinista chefe de quarto. Oficial radiotécnico.
V .....	Praticante. Electricista. Primeiro-maquinista prático. Contramestre. Mecânico de bordo. Carpinteiro.
VI .....	Segundo-maquinista prático. Cozinheiro.
VII .....	Primeiro-marinheiro. Ajudante de motorista. Ajudante de electricista.
I .....	Segundo-marinheiro.

*Nota.* — As funções estão de acordo com as emendas de 1995 à Convenção STCW de 1978.

### Enquadramento profissional — Hotelaria

Níveis salariais	Funções
A .....	Chefe de hotel <i>staff</i> .
B .....	Chefe de secção.
C .....	Hotel <i>staff</i> de 1. <sup>a</sup>
D .....	Hotel <i>staff</i> de 2. <sup>a</sup>
E .....	Hotel <i>staff</i> praticante.

## ANEXO II

### Tabelas salariais

Tabela I — Navegação

Níveis	Remunerações base mensais — Euros
I .....	1 953
II .....	1 775
III (a) .....	1 597
III (b) (c) .....	1 536
IV (c) .....	1 003
V (d) .....	792
VI (d) (e) .....	684
VII .....	654
VIII .....	603

(a) Corresponde à retribuição do imediato.

(b) Corresponde à retribuição do segundo-oficial de máquinas.

(c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respectivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE.

(d) O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe quarto de máquinas, vence pelo nível IV.

(e) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível V.

Tabela II — Hotelaria

Níveis	Remunerações base mensais — Euros
A .....	1 188
B .....	712
C .....	620
D .....	551
E .....	468

## ANEXO III

### Descritivo de funções

**Comandante.** — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pelo comando de um navio. Naquela qualidade, o seu detentor actua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo, para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto;

i) Garantir que a organização dos quartos de navegação seja adequada à realização de um quarto de navegação com segurança e, estando o navio atracado ou fundeado com segurança num porto, tomar todas as medidas necessárias para garantir a efectivação de um serviço de quartos de convés e de máquinas adequado e eficaz para fins de segurança;

ii) Dirigir os oficiais de convés, chefes de quarto, na navegação em segurança, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe;

iii) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

Planificação da viagem, navegação em quaisquer condições e determinação da posição;

Manobra e governo do navio em quaisquer condições;

Manuseamento e estiva da carga;

Organização de exercícios de combate a incêndio e adopção de técnicas de prevenção, detecção e extinção de incêndios;

Procedimentos em situação de emergência: encalhe, abalroamento, incêndio, explosão, abandono do navio e homem ao mar;

Organização de exercícios de abandono do navio e utilização dos meios de salvação;

Aplicação dos cuidados médicos de acordo com as determinações das publicações nacionais e internacionais sobre a matéria;

Guia médico internacional para navios;

Secção Médica do Código Internacional de Sinais;

Guia de primeiros socorros para uso em caso de acidentes com mercadorias perigosas;

Transmissão e recepção de mensagens por sinais luminosos Morse e por utilização do Código Internacional de Sinais e dos radiotelefonos, transmissão de sinais de socorro por radiotelegrafia em casos de emergência;

Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

b) A legislação nacional e internacional, essencialmente a derivada de acordos e convenções internacionais na medida em que estes afectem as obrigações e as responsabilidades específicas do comandante, em particular os que respeitam à segurança e protecção do meio ambiente marítimo:

i) Controlo e manutenção em permanente validade dos certificados e outros documentos que deverão obrigatoriamente estar a bordo por força de convenções internacionais;

ii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional das Linhas de Carga;

iii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar;

iv) Responsabilização nos termos das convenções internacionais para a prevenção da poluição provocada pelos navios;

v) Responsabilização pelas declarações marítimas de saúde e pelo cumprimento das exigências dos regulamentos sanitários internacionais;

vi) Responsabilização nos termos da Convenção sobre o Regulamento Internacional para Evitar Abalroamentos no Mar;

vii) Responsabilização de outros instrumentos respeitantes à segurança do navio, dos passageiros, da tripulação e carga;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

**Oficial de convés.** — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés, caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas, atribuíveis a todas as categorias profissionais existentes — oficial piloto-chefe, oficial piloto de 1.ª classe, oficial piloto de 2.ª classe e oficial piloto de 3.ª classe, com as limitações determinadas pelos requisitos legais aplicáveis àquelas qualificações:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direcção geral do comandante, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certifi-

cação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe, bem como os princípios e Guia Operacional para Oficiais de Convés chefes de quarto em porto, adoptados por aquela Convenção;

- b) Executar e mandar executar as tarefas delegadas pelo comandante e para as quais possui os conhecimentos adequados;
- c) Ao oficial de convés cujo posto vem imediatamente a seguir ao comandante compete, além das funções que tradicionalmente lhe são específicas, aquelas que o comandante nele delegar e, adicionalmente, o comando do navio em caso de incapacidade do comandante; por tal facto, a sua função recebe a designação específica de imediato.

*Chefe do serviço de radiocomunicações.* — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pela chefia directa de um ou mais oficiais radiotécnicos e da estação de radiocomunicações. Naquela qualidade, actua de modo a:

- a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adoptadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;
- b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

*Oficial radiotécnico.* — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de radiocomunicações caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas, atribuíveis a todas as categorias profissionais existentes — oficial radiotécnico de 1.<sup>a</sup> classe, oficial radiotécnico de 2.<sup>a</sup> classe e oficial radiotécnico de 3.<sup>a</sup> classe —, sendo responsável pela estação de radiocomunicações no caso de ser o único radiotécnico a bordo:

- a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adoptadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;
- b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

*Chefe de máquinas.* — É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao principal responsável pela secção de máquinas do navio. Naquela qualidade, o seu detentor actua tendo em conta:

- a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a protecção do meio ambiente marítimo, para o que

deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/85, de 8 de Agosto:

i) Garantir, em consulta com o comandante, que a organização dos quartos de máquinas seja adequado à realização de um quarto em serviço;

ii) Dirigir os oficiais de máquinas, chefes de quarto em casa da máquina em condução convencional ou oficiais de serviço em casa da máquina em condução desatendida, na inspecção, funcionamento e verificação de todas as máquinas e equipamentos a seu cargo e nas tarefas de zelar para que as máquinas das quais depende a segurança do navio funcionem de modo seguro e eficaz e tenham a manutenção conveniente;

iii) Determinar previamente, e em consulta com o comandante, as necessidades da viagem prevista, tendo em consideração as exigências relativas a combustível, água, lubrificantes, produtos químicos, materiais de consumo e sobressalentes, ferramentas, apetrechos e tudo o mais que seja necessário ao normal serviço de máquinas;

iv) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

Planificação, coordenação e controlo, segundo as normas de segurança das autoridades das sociedades classificadoras, de todas as operações relativas ao funcionamento, manutenção e reparação de todos os equipamentos e instalações mecânicos, eléctricos e electrónicos respeitantes à secção de máquinas e que compreendem:

Máquinas de propulsão;  
Caldeiras;  
Máquinas auxiliares;  
Máquinas e sistemas mecânicos, hidráulicos e eléctricos de governo;  
Máquinas de convés e equipamento de cargas;  
Sistemas automáticos e automatizados (mecânicos, electrónicos, hidráulicos e pneumáticos) de controlo das instalações de máquinas;  
Instalações de combustíveis e lubrificantes;  
Instalações de água, vapor, esgotos e sanitários;  
Instalações de distribuição de força motriz, iluminação e aquecimento;

Prevenção, detecção e extinção de incêndios;  
Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;  
Prestação de primeiros socorros relativos aos tipos de lesões que se possam verificar nos compartimentos onde existem máquinas e utilização do equipamento de primeiros socorros;  
Utilização dos meios de salvação;  
Recepção do que na subalínea iii) se refere;

b) A legislação nacional e internacional aplicável;  
c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência;

d) A necessidade de promover a formação para aquisição complementar dos conhecimentos teóricos e da experiência prática exigíveis ao desenvolvimento profissional dos tripulantes envolvidos;

e) Que a delegação, implícita nas alíneas anteriores, para a execução das tarefas nelas referidas deverá, basicamente, considerar:

O tipo de navio;  
O tipo e estado das máquinas;

As formas especiais de condução determinadas por certos factores tais como condições meteorológicas, gelo, águas contaminadas, águas pouco profundas, situações de emergência, limitação de avarias ou combate à poluição;

As qualificações e experiência do pessoal afecto;

A segurança da vida humana no navio, da carga e do porto e protecção do meio ambiente;

O cumprimento dos regulamentos internacionais, nacionais e locais;

A manutenção das operações normais do navio.

*Oficial de máquinas.* — É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas, atribuíveis a todas as categorias profissionais existentes — oficial maquinista de 1.<sup>a</sup> classe, oficial maquinista de 2.<sup>a</sup> classe e oficial maquinista de 3.<sup>a</sup> classe —, com as limitações determinadas pelos requisitos legais aplicáveis àquelas qualificações:

- a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direcção do chefe de máquinas, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra III/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, e a recomendação sobre os princípios e Guia Operacional para Oficiais de Máquinas chefes de quarto de máquinas em porto, adoptados por aquela Convenção;
- b) Executar e fazer executar as tarefas delegadas pelo chefe de máquinas e para as quais possui os conhecimentos adequados;
- c) Ao oficial de máquinas cujo posto vem imediatamente a seguir ao chefe de máquinas compete a coordenação e planificação das acções da secção que o chefe nele delegue e, adicionalmente, a chefia da secção em caso de incapacidade do chefe de máquinas.

*Electricista.* — É a função caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas, atribuíveis às seguintes categorias profissionais — electricista de 1.<sup>a</sup> classe, electricista de 2.<sup>a</sup> classe e ajudante de electricista —, com as limitações determinadas pelos requisitos legais aplicáveis àquelas qualificações:

- a) Tarefas de manutenção e reparação:

Das máquinas eléctricas;

Da rede de energia eléctrica (produção, distribuição e utilização);

Do sistema eléctrico de emergência (gerador ou baterias) e rede de distribuição e utilização;

- b) Controlo, de acordo com o modelo de organização adoptado, dos materiais de consumo, sobressalentes e ferramentas respeitantes à sua área de competência.

*Maquinista prático.* — É a função caracterizada como adiante se indica, atribuível às seguintes categorias profissionais — maquinista prático de 1.<sup>a</sup> classe e maquinista prático de 2.<sup>a</sup> classe —, com as limitações deter-

minadas pelos diferentes requisitos legais aplicáveis àquelas qualificações:

- a) Quando exerça funções de chefia do serviço de máquinas, nos termos da legislação aplicável, actua como referido para a função «chefe de máquinas», com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação que se encontra habilitado a chefiar;
- b) Quando exerça funções atribuídas aos oficiais de máquinas, nos termos da legislação aplicável, actua como referido para a função «oficial de máquinas»;
- c) Quando, na qualidade de elemento da mes- trança do serviço de máquinas, exerça as funções de chefe de quarto nos termos da legislação apli- cável, compete-lhe a execução das tarefas indi- cadas na alínea b), com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação para que se encontra habilitado.

*Contramestre.* — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica desig- nação caracterizada por, em coordenação da marinha- gem de convés:

- a) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;
- b) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;
- c) Operar com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;
- d) Conservar e movimentar os sobressalentes e artigos de consumo existentes nos paióis à sua guarda de acordo com o esquema de funcio- namento dos mesmos;
- e) Recepcionar e conferir os materiais;
- f) Executar limpezas e trabalhos de manutenção e reparação inerentes ao serviço de convés;
- g) Executar as tarefas inerentes ao abastecimento e controlo do consumo de água doce para os serviços gerais e lastro; e
- h) Quando integrado no serviço de quartos do convés, na qualidade de marítimo da mestrança habilitado para este serviço (nos termos da Con- venção Internacional sobre Normas de Forma- ção, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978), desempenhar as tarefas inerentes e como determinado pelo chefe de quarto.

*Mecânico de bordo.* — É a função atribuída nos ter- mos da legislação aplicável e caracterizada pela execução de tarefas de reparação e manutenção para as quais são exigíveis conhecimentos de:

Serralharia mecânica, para desmontar e reparar os diversos tipos de máquinas, quer propulsoras quer auxiliares;

Serralharia civil, para reparar ou montar estruturas metálicas ligeiras ou outras obras afins às ins- talações de máquinas;

Operação com o torno mecânico;

Soldadura;

Serralheiro ou canalizador de tubos, para desmon- tar, reparar e montar tubagens;

Manobra com diferenciais ou gruas afins às repa- rações.

**Carpinteiro.** — É a função executada por profissionais com formação do ofício de carpinteiro caracterizada pela execução de tarefas da sua competência adequadas às realidades de bordo.

**Cozinheiro.** — É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de cozinheiro, tradicionalmente designado por chefe de cozinha, caracterizada por:

- Preparar e cozinhar os alimentos para as refeições e emprar;
- Cooperar com o despenseiro na elaboração das ementas e no aviamento dos paíóis de géneros e condimentos necessários;
- Assegurar a manutenção da limpeza da cozinha, equipamento, materiais, louças e demais utensílios em uso.

**Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe.** — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- Como auxiliar do oficial de convés chefe de quarto, desempenhar as tarefas inerentes;
- Executar as tarefas de manutenção inerentes ao convés para as quais tem os conhecimentos adequados;
- Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;
- Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;
- Operar, quando necessário, com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;
- Executar trabalhos de marinharia e arte de marinho e as demais tarefas inerentes ao serviço de convés.

**Ajudante de motorista.** — É a função atribuível aos profissionais de categoria com idêntica designação, caracterizada como se indica:

- Como auxiliar do (oficial maquinista) chefe de quarto, e sob a sua direcção geral, participar na condução segura e eficiente da instalação propulsora e do equipamento auxiliar e efectuar as tarefas de rotina do quarto próprias das suas funções;
- Colaborar nas limpezas e nas acções de manutenção e reparação inerentes ao serviço de máquinas adequadas aos seus conhecimentos e experiência que lhe sejam determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

**Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe.** — É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

- Executar as tarefas indicadas para a função de marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe nas alíneas b), c), d), e) e f) subordinadas ao nível da sua competência técnica;
- Efectuar tarefas da rotina de quartos adequadas à sua condição de «marinheiro qualificado», tal como definido pela Convenção n.º 74 da OIT, aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 38 365, de 6 de Agosto de 1951; e
- Nos casos em que a lotação do navio o exija, actuar como auxiliar do contramestre na gestão dos paíóis.

**Hotel staff (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e praticante).** — É o trabalhador que assegura de forma polivalente um conjunto de funções de apoio e assistência aos passageiros e automóveis durante o embarque, viagem e desembarque. Estas funções podem ser desenvolvidas, de acordo com a sua formação, aptidões e conhecimentos, nas áreas comerciais, restauração, bares, produção de F&B e assistência à cozinha, copa e messe dos tripulantes. Pode ainda assegurar a limpeza das áreas de passageiros e assumir funções de segurança a bordo.

**Nota.** — A permanência de um trabalhador na categoria profissional de praticante decorrerá pelo período máximo de 12 meses, findos os quais passará automaticamente para a categoria profissional de hotel staff de 2.<sup>a</sup> As promoções às categorias superiores serão feitas por decisão do armador.

**Chefe de secção de hotel staff.** — É o trabalhador que organiza, coordena e controla um grupo de profissionais que constituem uma das secções de actividade a bordo.

**Chefe de hotel staff.** — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige toda a actividade hoteleira a bordo, bem como as áreas comerciais e de apoio aos passageiros.

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 47 trabalhadores.

Funchal, 2 de Abril de 2004.

Pela Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup>:

*Luís Miguel da Silva Sousa*, administrador.  
*Duarte Nuno Ferreira Rodrigues*, administrador.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus Sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SMMCM — Sindicato da Mestranga e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.  
*João de Deus Gomes Pires*, mandatário.

Depositado em 23 de Abril de 2004, a fl. 56 do livro n.º 10, com o n.º 23/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a VIDRARTE — Armando, Barbosa & Carneiro, L.<sup>da</sup>, e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Revisão global.**

#### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente contrato aplica-se a todos os trabalhadores ao serviço da VIDRARTE — Armando Barbosa & Car-

neiro, L.<sup>da</sup>, cuja actividade principal é a transformação de vidro plano, que exerçam funções no território nacional, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente AE produz efeitos a 1 de Janeiro de 2004.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

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

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

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

7 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

## CAPÍTULO II

### Admissão e classificação

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado 16 anos de idade e a escolaridade mínima obrigatória, possuam a robustez física para o exercício da função a que se destinam, dotados de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam.

2 — Na admissão, a empresa dará preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado adequado à função que vão exercer ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de praticante do 3.º ano.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e será de:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 200 dias para pessoal de direcção e cargos superiores.

2 — A admissão dos trabalhadores contratados a termo será feita, a título experimental, por 15 dias, no caso de os contratos serem celebrados por período inferior a seis meses e nos casos de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite; para os restantes trabalhadores contratados a termo, o período experimental será de 30 dias.

3 — A duração do período experimental referida nos números anteriores pode ser reduzida por contrato individual de trabalho.

4 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5 — Findo o período experimental, sem que qualquer das partes rescinda o contrato, o tempo de serviço contar-se-á desde a data de admissão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado poderá ser feita a termo, nos termos e observadas as formalidades da lei, nomeadamente a redução do contrato a escrito.

2 — Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa decorrido o prazo de aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias para além do termo do contrato, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Classificação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo II.

2 — A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3 — As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo os casos em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4 — As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

As entidades patronais são obrigadas a elaborar, remeter e afixar os quadros de pessoal, nos termos da lei.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadro de densidades

1 — No preenchimento dos quadros de pessoal as entidades patronais tomarão por base o quadro constante do anexo I.

2 — O número de serventes não pode ser superior a 20% do total dos trabalhadores da empresa e o número de aprendizes também não pode ser superior a 25% do mesmo total.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1 — Sempre que a empresa, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observará os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2 — Os aprendizes admitidos com 16/17 anos serão obrigatoriamente promovidos a praticantes após 18 meses de aprendizagem.

3 — O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente.

Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

4 — Os praticantes serão promovidos à categoria de pré-oficial no fim do período limite de prática.

5 — Os praticantes de colocador, cortador, biselador, espelhador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, moldureiro, armador de vitrais, operador de máquinas de vidro duplo, foscador artístico a areia (vidro plano), serão promovidos a pré-oficiais decorridos três anos naquela categoria.

6 — O praticante de polidor (vidro plano) será promovido a pré-oficial decorridos dois anos naquela categoria.

7 — Os praticantes de foscador a areia (vidro plano), operador de máquinas de polir e fazer arestas, operador de máquina de corte e montador de aquários serão promovidos a pré-oficiais decorrido um ano naquela categoria.

8 — Os pré-oficiais de qualquer das categorias enumeradas nos n.ºs 5, 6 e 7 desta cláusula serão promovidos a oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

9 — Se a empresa não tiver a intenção de promover o trabalhador, deverá, até dois meses antes do prazo referido no número anterior, requerer exame à comissão paritária.

10 — A matéria de exame que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

11 — Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e obrigações

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Obrigações das empresas

São obrigações da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação nos locais de trabalho;
- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

- e) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias, representantes das secções de actividades ou profissionais e delegados sindicais para o exercício das suas funções;
- f) Facultar aos trabalhadores-estudantes as dispensas e restantes direitos que a lei lhes confere;
- g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;
- h) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- i) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado dentro da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;
- k) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado nos termos da lei;
- l) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para o seu uso;
- m) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização e ou a especialização dos trabalhadores;
- n) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir com zelo e pontualidade as suas funções dentro do objecto do contrato de trabalho;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização das máquinas, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos usos e costumes;
- e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- f) Desempenhar, dentro das horas regulamentadas de trabalho, o serviço do colega ausente por doença, licença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É vedado à empresa:

- 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 por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 17.<sup>a</sup>
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalhador para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Pagamento dos dirigentes sindicais

Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantenham no exercício das respectivas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 12.<sup>a</sup>, continuarão a ser pagos como se estivessem ao serviço da empresa, nos termos do disposto na lei das associações sindicais.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, nos termos da lei.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se dessa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e não diste mais de 2 km.

3 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pelas transferências, desde que comprovadas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

A empresa poderá celebrar contratos a termo, certo ou incerto, que ficam sujeitos, para além dos condicionamentos legais, ao regime estabelecido neste contrato em tudo o que lhes for aplicável, nomeadamente horário de trabalho e retribuição.



## **CAPÍTULO IV**

### **Do tempo de trabalho**

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas, salvo horários de menor duração já a ser praticados, e distribui-se por cinco dias consecutivos.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas.

3 — O trabalhador não deve executar trabalhos em empresas diferentes daquela a que está ligado por contrato, sempre que nesta tenha prestado as suas horas normais de trabalho.

4 — Os motoristas e ajudantes de motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

6 — Todo o motorista terá direito a um descanso mínimo de dez horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Descanso semanal**

O dia de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos por este acordo é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou a termo e, ainda, em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os trabalhadores menores, os deficientes e as trabalhadoras grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **Limite de trabalho suplementar**

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, salvo casos excepcionais.

2 — O limite máximo de trabalho suplementar é de duzentas horas anuais.

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50% na primeira hora diária e 100% nas seguintes.

2 — No cálculo do valor hora, para efeitos de pagamento do trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno do pagamento da refeição quando ultrapassar as 20 horas e do transporte do trabalhador desde que este não possa recorrer ao transporte normal.

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Aos vendedores, viajantes, praticistas, inspectores de vendas e chefes de vendas poderá ser concedida a isenção de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial.

3 — A retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho em dia de descanso**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes e a receber o dia em que trabalhou com o aumento de 200% sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia feriado ou no dia de descanso semanal complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com o aumento de 200% sobre a retribuição normal.

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

##### **Deslocações — Pequenas deslocações**

1 — São pequenas deslocações, para efeitos do disposto nesta cláusula e nas seguintes, as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local do destino até à partida desse mesmo local.

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Direitos especiais**

1 — A empresa, respeitadas as condições do número seguinte, poderá, para o efeito de deslocação até ao

local de trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;
- b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera na parte em que exceda o período normal de deslocação, nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup>

As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3 — Os trabalhadores que são habitualmente considerados como não tendo um local fixo, nomeadamente colocadores e serventes, sempre que, no desempenho das suas funções, se desloquem num raio igual ou superior a 10 km contados a partir da sede da empresa ou do estabelecimento a que estejam adstritos, têm direito ao pagamento integral das refeições, mediante apresentação de factura.

4 — Relativamente ao preço da refeição, dever-se-á proceder segundo as regras do senso comum, tendo em conta os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efectue.

5 — No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria terá direito ao pagamento de um subsídio de valor igual ao do subsídio de deslocação em automóvel próprio para a função pública fixado anualmente por portaria.

6 — Quando deslocados em serviço, os trabalhadores técnicos de vendas abrangidos por este contrato têm direito ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento mediante apresentação de documentos, de acordo com o que habitualmente vem sendo praticado.

7 — Sempre que os trabalhadores técnicos de vendas utilizem a sua viatura em serviço da empresa, esta pagará-lhes-á um subsídio de valor igual ao do subsídio de deslocação em automóvel próprio para a função pública fixado anualmente por portaria, ou, em alternativa a escolher pelo trabalhador, o produto do coeficiente de 0,26 vezes o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido e um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil obrigatória, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

8 — A empresa obriga-se a fazer ao trabalhador técnico de vendas que se desloque em viatura um seguro de acidentes pessoais de valor nunca inferior a € 15 000 durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e Regiões Autónomas:

- a) A um subsídio de 1 %, por dia, da remuneração estabelecida para o grupo 4;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, durante o período de deslocação;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup>;
- d) A um período suplementar de descanso, correspondente a dois dias úteis, por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo a despesa desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no continente;
- e) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinado a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas;
- f) A um seguro de acidentes pessoais no valor de € 15 000, enquanto estiver na situação de deslocado.

## CAPÍTULO V

### Da retribuição

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Retribuições mínimas

1 — Constitui retribuição a prestação devida ao trabalhador por força deste contrato, da lei ou de usos e costumes da profissão, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração mensal mínima prevista no n.º 3 desta cláusula, adicionada de todos os subsídios ou outras prestações que lhe são devidas.

3 — As remunerações certas mínimas para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas anexas.

4 — As retribuições estipuladas no número anterior compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas as comissões existentes, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 — Aos trabalhadores técnicos de vendas abrangidos por este contrato colectivo de trabalho que estejam ao serviço de empresas cuja actividade principal seja a transformação de vidro plano, além da retribuição certa mínima estabelecida no presente contrato, é garantida a percentagem de 1 % sobre a facturação resultante das vendas por eles efectuadas nas suas áreas de trabalho.

6 — As comissões de vendas deverão ser pagas no fim do mês seguinte àquele em que foram facturadas.

7 — No acto do pagamento da retribuição ou remuneração, e juntamente com esta, a empresa entregará ao trabalhador um recibo donde conste o nome completo, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Tempo de cumprimento**

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário dos trabalhadores e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Prestação de actividades não compreendidas no objecto do contrato**

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à sua categoria.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a valorização e a formação profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

## CAPÍTULO VI

### **Férias, faltas e feriados**

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Férias**

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias úteis de férias, que se vencerão a 1 de Janeiro de cada ano.

2 — No ano civil de admissão, vencer-se-ão, para os trabalhadores admitidos no 1.º semestre, decorridos que sejam 60 dias de trabalho efectivo, 8 dias úteis de férias e, para os trabalhadores admitidos no 2.º semestre, 22

dias úteis de férias, decorridos que sejam seis meses completos de serviço efectivo.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar as férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

7 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer motivo, a empresa pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição relativa ao período de férias. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior, sem prejuízo no disposto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Marcação de férias**

1 — A empresa é obrigada a fixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Interrupção de férias**

1 — Sempre que um período de doença devidamente comprovada coincida, no todo ou em parte, com o

período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Sanções

A empresa que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Ausência inferior a um dia de trabalho

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas perfaça um dia de trabalho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Participação de falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo caso de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas no n.º 1 da cláusula 44.<sup>a</sup> e ainda as prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum

haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições da segurança social;
- c) Casamento, durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, parente ou afim no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias consecutivos, e falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;
- e) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados;
- f) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação que regula o regime do trabalhador-estudante.

2 — O prazo previsto nas alíneas d) e e) conta-se a partir do dia imediato ao do conhecimento do falecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez evocação falsa de alguma destas situações ou que as não comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto na lei.

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador expressamente o preferir, a diminuir igual número de dias no período de férias, sem redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias e desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, tratando-se de férias no ano da admissão.

3 — Sempre que o trabalhador falte injustificadamente nos dias anteriores ou imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a estes.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Feridos

1 — São feriados:

- 1 de Janeiro;
- 18 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;

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

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

3 — Além dos feriados indicados nos números anteriores, observar-se-ão o municipal ou, na falta deste, o feriado distrital, bem como a terça-feira de Carnaval.

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

## **CAPÍTULO VII**

### **Suspensão do contrato**

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador**

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

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

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores**

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição de laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou de inlabor, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20% se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Extinção**

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **Extinção da relação de trabalho**

A matéria relativa à cessação do contrato de trabalho será regida pela lei aplicável.

## **CAPÍTULO IX**

### **Direitos especiais das mulheres e dos menores trabalhadores**

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho das mulheres**

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — É garantida às mulheres a mesma retribuição que aos homens desde que desempenhem as mesmas funções, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto directo com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas durante a gravidez e aleitamento;
- c) A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- d) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- e) Faltar até 30 dias, no máximo, no caso de aborto ou de parto de nado-morto;
- f) Gozar, desde que solicite, as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois dos períodos referidos nas alíneas anteriores, se daí não resultar inconveniente para o funcionamento da empresa;
- g) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;
- h) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- i) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores

será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;

- j) O direito à dispensa do trabalho nos termos do presente artigo efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias;
- k) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;
- l) Não prestar trabalho nocturno, salvo em situações legalmente previstas;
- m) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora o documento comprovativo da consulta;
- n) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite;
- o) Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante dois dias em cada período de um mês.

4 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que recebia durante o período de gravidez adicionada a um ano após o parto.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaboração na acção que no mesmo sentido o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

## CAPÍTULO X

### Segurança social e abono de família

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

## CAPÍTULO XI

### Saúde, higiene e segurança

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal deve:

- a) Adoptar todas as medidas necessárias a uma perfeita organização e plena eficácia da preven-

ção dos riscos que podem afectar a vida e integridade física dos trabalhadores ao seu serviço;

- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respectiva conservação e utilização;
- c) Facultar a todos os trabalhadores, em especial aos recém-admitidos ou recolocados, as instruções adequadas ao desempenho das tarefas que lhes são confiadas, advertindo-os dos riscos inerentes e das precauções a tomar;
- d) Promover a mais completa formação de todo o pessoal ao seu serviço em matéria de segurança e higiene do trabalho;
- e) Definir, em regulamento interno ou mediante instruções escritas, as atribuições e deveres do pessoal directivo, técnico e das chefias intermédias no campo de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Os trabalhadores devem:

- a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da máxima higiene dos locais de trabalho;
- b) Receber os ensinamentos sobre higiene e segurança do trabalho e socorrismo do trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais;
- c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes sejam fornecidos e zelar pelo seu perfeito estado e conservação;
- d) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências susceptíveis de provocar acidentes.

## CAPÍTULO XII

### Das comissões paritárias

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por quatro vogais, dois em representação de cada uma das partes outorgantes.

2 — Para efeitos do número anterior, cada uma das entidades abrangidas por este contrato comunicará à outra o nome de dois vogais efectivos e dois suplentes.

3 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão participar nos trabalhos da comissão paritária assessores técnicos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Atribuições

Serão atribuições das comissões paritárias, além das referidas por este contrato:

- a) Promover, por solicitação das partes, a execução do contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento;
- b) Dar parecer e prestar informações sobre matéria de natureza técnica;
- c) Interpretar as disposições desta convenção.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Das deliberações

As deliberações acordadas pela comissão paritária obrigam, após a publicação, quer as empresas quer os sindicatos.

### CAPÍTULO XIII

#### Do poder disciplinar

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração do processo disciplinar.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só poderá aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) do número anterior, obrigatoriamente, a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve nos termos da lei.

4 — A empresa deverá comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula, no prazo de cinco dias após a aplicação, e os motivos que a determinaram.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos da lei;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais, da segurança social, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e

d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro das mínimas fixadas nas alíneas a) e b) do número anterior.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação, no valor de € 4,20 por cada dia de trabalho.

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se dia de trabalho efectivo a ocorrência de prestação de trabalho nos dois períodos diários, ainda que parcial relativamente a um deles.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou com licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se verifique em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado na base da retribuição média

dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores que desempenham as funções de caixa e cobrador auferirão, independentemente da sua remuneração normal certa, um abono para falhas de € 20.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa enviará ao sindicato respectivo, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, excepto daqueles que declarem não fazer aquele desconto.

2 — No caso de o trabalhador declarar, por escrito, que não pretende continuar a descontar, a empresa deverá remeter ao sindicato respectivo fotocópia da respectiva declaração, juntamente com o mapa de quotização mensal.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições finais

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Das regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou grupo, diminuição da retribuição ou suspensão de qualquer regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor deste novo contrato.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

Por acordo das partes, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária constantes deste AE produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004.

#### Medicina do trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico do trabalho ao qual, nomeadamente, competem as seguintes atribuições:

- Realização de exames médicos que se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- Vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entendam necessárias;

- Obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;
- Elaborar e apresentar propostas tendentes à definição das situações consideradas mais sujeitas a risco de doença profissional.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Inspecção médica

1 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos profissionais.

2 — A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo.

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa mediante proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Designação do médico

O médico do trabalho é escolhido pela empresa, obrigando-se esta a comunicar o seu nome aos sindicatos outorgantes deste AE.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Independência do médico

O médico do trabalho exerce as suas funções com absoluta independência técnica e a empresa terá de efectuar os exames médicos obrigatórios e de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

O regime constante do presente AE entende-se globalmente mais favorável que o previsto nas disposições de instrumentos de regulamentação colectiva anteriores, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor do presente acordo e são substituídas pelas agora acordadas.

#### ANEXO I

##### Tabelas salariais

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima (euros)
I	Encarregado geral ..... Chefe de escritório .....	938



Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima (euros)
II	Contabilista ..... Encarregado .....	746
III	Biselador ou lapidador ..... Caixeiro com mais de três anos ..... Carpinteiro de limpos ..... Colocador de vidro ..... Cortador de vidros ..... Espelhador ..... Guarda-livros ..... Motorista de pesados ..... Operador de fazer arestas ou bisel ..... Operador de computador .....	712
IV	Ajudante de guarda-livros ..... Caixeiro de dois até três anos ..... Motorista de ligeiros .....	686
V	Primeiro-escriturário ..... Vendedor .....	672
VI	Segundo-escriturário ..... Polidor de vidro plano .....	665
VII	Terceiro-escriturário .....	641
VIII	Ajudante de motorista .....	632
IX	Servente .....	559
X	Servente de limpeza .....	533
XI	Estagiário do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 2.º ano .....	377
XII	Estagiário do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano .....	360
XII	Paquete com 16/17 anos .....	302

**Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais**

Categorias profissionais	Remuneração mínima (euros)
Praticante:	
Do 1.º ano .....	288
Do 2.º ano .....	305
Aprendiz geral:	
Com 16 anos .....	296
Com 17 anos .....	302
Pré-oficial de colocados, biselador, espelhador, cortador, operador de máquinas de biselar e arestar:	
Do 1.º ano .....	495
Do 2.º ano .....	553
Pré-oficial (polidor de vidro plano):	
Do 1.º ano .....	462
Do 2.º ano .....	517

Categorias profissionais	Remuneração mínima (euros)
Pré-oficial (operador de máquinas de fazer arestas e polir):	
Do 1.º ano .....	428
Do 2.º ano .....	485

## ANEXO II

### Definição de categorias

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias e ajuda na descarga.

*Ajudante de guarda-livros.* — É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha essas funções, executa alguns dos serviços enumerados para o guarda-livros.

*Biselador ou lapidador.* — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, desbasta a chapa de vidro, a fim de lhe chanfrar as arestas, de acordo com as dimensões e formatos específicos, e que executa também os furos e concavidades, quando necessários.

*Colocador de vidro plano.* — É o trabalhador que procede à colocação de chapa de vidro, espelhada ou não, depois de previamente ter obtido as medidas dos vãos respectivos, executando os indispensáveis acabamentos na colocação. Tem de saber colocar qualquer tipo de vidro em:

Madeira — a massas, a bites e a bites e massas;  
Ferro a massas, a bites e a massas e em clarabóias;  
Alumínio — a massas, e com perfis vinílicos ou à base de borracha;  
Cimento — a massas e seu prévio isolamento;  
Montagem de instalações de vidro temperado e vidro perfilado (murolux);  
Montagem de vidros em vitrinas expositórias com colagem;  
Montagem de painéis de espelhos com pastilhas ou por colagem.

Quando necessário, deve fazer pequenos acertos por corte à mão ou à máquina ou desbaste com lixas.

*Cortador de chapa de vidro.* — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, procede ao corte de chapa de vidro, espelhada ou não, em formatos rectangulares ou moldes, tendo de planificar em função das chapas que tem para utilizar o seu melhor corte em termos de aproveitamento.

*Contabilista/técnico de contas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar a recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fis-

cal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza, assegura o controlo de execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas e submete à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local da venda e informa-o do género de produtos que deseja. Ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias à sua entrega. Recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime por vezes papéis-matrizes ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas ou escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se houver.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e

transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora os dados estatísticos; acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto, calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo, e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

*Estagiário.* — É o trabalhador que coadjuva o escriturário e se prepara para aquela função.

*Espelhador.* — É o trabalhador que, manual, semi ou automaticamente, para além do trabalho do polidor de espelhagem, procede ao espelhamento do vidro com banhos de composição química adequados e respectivas protecções. Deve saber preparar os banhos com os produtos químicos formulados pela empresa.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de conta simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Motorista.* — É o trabalhador, possuidor de carta de condução profissional, a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla um sistema automático de tratamento de informação. É da sua competência a preparação do equipamento, como montar de bandas, discos, carregar cartões, alimentar impressoras, etc.

*Operador de máquinas de fazer arestas e polir.* — É o trabalhador que, com máquina automática, tem como função proceder à colocação dos diferentes tipos de

chapa, tornear os nós e proceder aos acertos necessários das máquinas, sempre que haja mudança de obra. Vigia o sistema de vácuo, verifica o trabalho final e tem, ainda, a seu cargo a manutenção da máquina.

*Paquete.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

*Polidor de vidro plano.* — É o trabalhador que manual, semi ou automaticamente pule todo o tipo de trabalho numa oficina de biselagem (arestas, bisel, furos de grandes diâmetros, enconches) e disfarça por polimento com diferentes abrasivos riscos nas superfícies.

*Servente.* — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminina.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado:

*Viajante.* — quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;

*Pracista.* — Quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da empresa e concelhos limítrofes.

#### **Declaração dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 18 trabalhadores.

Porto, 31 de Março de 2004.

Pela VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L.da;  
Bernardino da Silva Barbosa, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química;  
Manuel da Silva Pereira, mandatário.  
José Manuel Cortez da Silva, mandatário.

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, representa o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 8 de Março de 2004. — Pelo Secretariado,  
José Luís Carapinha Rei.

Depositado em 29 de Abril de 2004, a fl. 56 do livro n.º 10, sob o n.º 27/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a AIL — Assoc. dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra — Alteração salarial e outras — Texto consolidado.**

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2 — Este AE é aplicado nos distritos de Lisboa e Setúbal, aos serviços aos inquilinos prestados nas actividades contidas no CAE-Rev. 2: 91333.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e IV.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — O AE entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 3 Janeiro de 2004, e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do AE referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciantes disporão até 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>-A

##### Substituição da convenção

1 — O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical e da comissão de trabalhadores

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da AIL, nos termos do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, e deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — À AIL é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais e intersindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Comunicação à AIL

1 — A constituição da comissão sindical será comunicada à AIL por carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comissões sindicais, e da qual constarão os nomes dos respectivos delegados sindicais.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais

1 — Para efeitos deste AE entende-se por dirigentes sindicais os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e federações outorgantes.

2 — Delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na AIL que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões sindicais.

3 — As comissões sindicais e intersindicais têm competência para desenvolver actividade sindical no interior da AIL.

4 — Cada elemento referido no n.º 1 beneficiará do crédito de quatro dias úteis de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores é eleita segundo a regulamentação inserta na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

2 — Os membros da comissão de trabalhadores têm direito a intervir, nomeadamente:

- a) Obter esclarecimentos em toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- b) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;
- c) Serem informados e darem parecer sempre que a AIL preceda a reestruturação de serviços, nomeadamente por causa de melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

3 — Para o exercício das suas funções cada um dos membros da comissão de trabalhadores dispõe de um crédito de quarenta horas mensais.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantias dos representantes dos trabalhadores

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais e de trabalhadores, delegados sindicais e ainda os trabalhadores com funções sindicais em instituições têm direito a exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimento ou sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de oito horas por mês para o exercício das respectivas funções.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Reuniões das comissões sindicais e de trabalhadores com a direcção da AIL

1 — As comissões sindicais e a comissão de trabalhadores serão recebidas, sem perda de retribuição, pela direcção da AIL ou por um seu representante, em princípio dentro do horário de trabalho, sempre que o requeiram. Em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das comissões sindicais ou da comissão de trabalhadores com a direcção da AIL ou seu representante, em princípio, devem ser anunciadas aos trabalhadores.

3 — O tempo despendido nas reuniões não conta para o crédito de horas estipulados no n.º 3 da cláusula 6.<sup>a</sup>, bem como o estabelecido na cláusula 7.<sup>a</sup>, respectivamente.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres de informação

É dever da AIL prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos solicitados por estas quanto ao cumprimento deste AE.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A AIL obriga-se a cobrar e a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização para o efeito.

### CAPÍTULO III

#### Admissão, carreira e mobilidade profissional

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da AIL os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas indicadas neste AE.

2 — É vedado à AIL estabelecer limites máximos de idade de admissão.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Recrutamento e selecção

Sempre que a AIL proceda a recrutamento, será o mesmo objecto de divulgação junto dos trabalhadores por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental dos trabalhadores contratados sem termo será de 45 dias.

2 — O período experimental do trabalhador contratado a termo por fracção superior a seis meses será de 30 dias e de 15 dias quando contratado por prazo igual ou inferior a seis meses.

3 — O período experimental poderá prolongar-se até 180 dias para os trabalhadores a quem é exigido elevado grau de responsabilidade ou pela alta complexidade técnica das funções a desempenhar, sendo acordado em cada caso pelas partes, dentro dos limites legais estabelecidos.

4 — A rescisão do contrato de trabalho dentro do período experimental não obriga nenhuma das partes a conceder à outra aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

5 — A antiguidade do trabalhador conta sempre desde o início do período experimental.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão obrigatoriamente classificados pela AIL segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o anexo I, no prazo de 90 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

3 — As classificações efectuadas de acordo com o n.º 1 desta cláusula produzem efeitos nos termos do n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Definição de promoção

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou ainda a mudança para funções que impliquem uma retribuição mais elevada.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria profissional e retribuição superiores passará a receber esta última retribuição durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se o desempenho de funções referido no n.º 1 se mantiver por um período de seis meses seguidos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como também à categoria, excepto se a substituição for motivada por doença, acidente de trabalho ou prestação de serviço militar.

3 — A atribuição da categoria profissional produz efeitos desde o dia em que iniciou a substituição.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A AIL providenciará o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, quer promovendo acções de formação adequadas, quer informando e incentivando a sua participação em cursos com interesse para a sua actividade, facilitando, dentro do possível, a sua frequência e a preparação para as respectivas avaliações, se as houver.

2 — As acções de formação profissional deverão ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo normal de trabalho.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres da AIL

A AIL obriga-se a:

- Tratar e respeitar o trabalhador na sua dignidade pessoal e profissional;
- Pagar-lhe uma retribuição justa e adequada ao seu trabalho;
- Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;

- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado;
- e) Não exigir ao trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tendo do ponto de vista físico como moral, nomeadamente em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- g) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, incluindo os que ocorram durante as deslocações, de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para refeições;
- h) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho ou doença profissional;
- i) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- j) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;
- k) Passar certificado ao trabalhador contendo todas as referências por ele expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- l) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, deste AE e das normas que o regem;
- m) Prestar ao trabalhador arguido em processo penal por facto ocorrido no exercício das suas funções profissionais, desde que não se verifique a prática de ilícito disciplinar, toda a assistência jurídica, nomeadamente no custeamento das despesas originadas pela deslocação a tribunal e a outras instâncias judiciais;
- n) Assegurar aos seus trabalhadores assistência jurídica e judicial em processo a defender, desde que constante do objecto social da Associação, isentando-os do pagamento das taxas de serviço em vigor.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à AIL:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou quando, precedendo autorização do IDICT, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto no artigo 23.º da lei do contrato de trabalho (LCT);
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no artigo 24.º da LCT;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela AIL ou por outra entidade por ela indicada;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias resultantes da antiguidade;

- h) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste AE.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

Constitui dever da AIL respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os cooperadores, os seus superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a AIL;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à AIL, nomeadamente não negociando por conta própria e alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho ou actividades;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela AIL;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da AIL;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Cumprir e fazer cumprir as Instruções de ordem técnica e as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- i) Comunicar à AIL, em tempo útil, todas as mudanças de residência e facultativamente o estado civil e o currículo escolar ou académico;
- j) Apresentar, por escrito, os pedidos de esclarecimento e as reclamações, directamente, através da via hierárquica respectiva ou por intermédio dos seus representantes sindicais ou da comissão de trabalhadores.

## CAPÍTULO V

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O horário estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que estejam, ou venham, a ser praticados.

3 — O período máximo diário de trabalho é fixado em sete horas.

4 — Os dias de descanso complementar e semanal são, respectivamente, o sábado e o domingo.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — A alteração do horário de trabalho carece sempre de aviso prévio ao trabalhador interessado e do parecer das organizações representativas dos trabalhadores (ORT).

3 — O controlo do cumprimento dos horários de trabalho, da sua pontualidade e assiduidade, é da exclusiva competência da AIL.

4 — A AIL deve afixar em local bem visível o mapa do horário de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tolerância de ponto

1 — No período da manhã haverá tolerância de entrada ao serviço até quinze minutos, com o máximo de cento e vinte minutos mensais. A partir deste limite, os tempos de atraso contarão para efeitos de falta.

2 — A AIL concederá a cada trabalhador dois dias de tolerância de ponto em cada ano, na forma de pontes, conforme calendário a elaborar e acordar com a comissão de trabalhadores no início de cada ano, ficando o dia 31 de Dezembro estabelecido como dia de tolerância de ponto.

3 — As tolerâncias de ponto não poderão prejudicar o normal funcionamento dos serviços da AIL, devendo, para o efeito, ser assegurados os serviços mínimos, que não poderão ultrapassar 30% dos trabalhadores de efectivo do estabelecimento da sede, excluindo-se, para este caso, os restantes estabelecimentos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Períodos de pausa

1 — Nos 1.º e 2.º períodos de trabalho diário podem os trabalhadores fazer uma interrupção por quinze minutos para tomarem uma pequena refeição.

2 — Compete à hierarquia verificar o cumprimento do disposto no n.º 1 e assegurar o normal funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da AIL, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só podem ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção, devidamente fundamentados e acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos aos serviços regionais do IDICT.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e feriados.

4 — A isenção de horário de trabalho será cancelada logo que cessem os motivos que justifiquem a adopção desse regime, mas não antes do termo do período autorizado.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma remuneração calculada no valor percentual de 33% da sua remuneração base.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, nomeadamente motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Condições da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando houver de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de um trabalhador com carácter permanente ou a termo certo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável

para prevenir ou reparar prejuízos graves para a AIL ou para a sua viabilidade.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula 28.<sup>a</sup> fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho, salvo se, excepcionalmente, houver necessidade de prolongar este período;
- c) Número de horas igual ao período normal de trabalho, se o trabalho suplementar for prestado nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 29.<sup>a</sup> não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Caso a Inspeção-Geral do Trabalho não reconheça, em despacho fundamentado, a existência das condições constantes do n.º 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>, o trabalho suplementar prestado fica sujeito ao regime do n.º 1 da mesma cláusula.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remunerações do trabalho suplementar

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

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- c) No caso de ser prestado no período de trabalho nocturno, acresce a percentagem de 25 %.

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

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

4 — O valor da remuneração horária será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$RHT = (RM \times 12) : (52 \times N)$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório decorrente da prestação de trabalho suplementar

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

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

3 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela AIL.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a AIL e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

## CAPÍTULO VI

### Lugar da prestação de trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce com carácter regular e permanente as suas funções.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer mudança do trabalhador entre localidades distintas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Transferência colectiva por mudança total de um estabelecimento ou serviço

1 — A AIL só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalhador tem o seu posto de trabalho, devendo os termos desta revestir forma escrita.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir com justa causa o contrato, com direito à indemnização prevista no Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Transferência individual

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo local de trabalho.

2 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.



#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador em caso de transferência

1 — Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença dos transportes para o novo local de trabalho.

2 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local onde habitualmente o trabalhador exerce a sua actividade profissional.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Sempre que deslocado em serviço, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Alimentação e alojamento, quando tal tiver lugar, mediante apresentação de documentos comprovativos e justificativos das despesas realizadas;
- b) Horas suplementares, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e esperas, exceda o período normal de trabalho;
- c) Transporte adequado;
- d) Ajudas de custo de montante igual a € 48,80/dia quando a deslocação seja fora dos distritos de Lisboa e Setúbal.

2 — Os trabalhadores cujas funções requeiram frequentes saídas para o exterior da AIL com recurso a transportes públicos terão direito a passe social adequado.

3 — Delegações e postos de atendimento:

- a) Para assegurar os serviços dos postos de atendimento, os trabalhadores deslocados para estes têm direito a um subsídio de deslocação de valor correspondente a 2,5 % do valor do nível x da tabela de remunerações (anexo IV);
- b) Este subsídio não prejudica o direito a outras prestações pecuniárias, nomeadamente o pagamento do transporte utilizado para a deslocação, o abono de falhas, o subsídio de horas nocturnas e o pagamento de horas suplementares.

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Definição e âmbito

1 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — A remuneração mensal certa mínima é a que consta do anexo IV.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Local e forma de pagamento

1 — A retribuição deve ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local, nomeadamente através de transferência bancária.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a AIL deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, o número de inscrição na instituição de previdência respectiva, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração base, acrescido das diuturnidades e subsídio de isenção de horário, caso existam, bem como quaisquer outras prestações pagas com carácter regular e permanente auferidas pelo trabalhador, com excepção do subsídio de refeição e de transporte.

2 — O subsídio de Natal deverá ser pago com a retribuição do mês de Novembro de cada ano civil.

3 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão a importância proporcional aos meses completos de trabalho que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro desse mesmo ano.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa ou o motivo invocado, a AIL pagará ao trabalhador na data da cessação do contrato a importância proporcional aos meses completos de trabalho efectivo prestado no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal igualmente proporcional aos meses completos de trabalho efectivo prestado no ano da suspensão.

6 — Considera-se mês completo de trabalho para efeitos desta cláusula a fracção de 15 dias de trabalho efectivamente prestado ou de duração superior.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional no valor de 3 % da remuneração do nível VII da tabela de remunerações, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

3 — As diuturnidades de trabalhadores a tempo parcial são calculadas com base na remuneração do nível VII correspondente ao respectivo período de trabalho.

4 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data de ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

5 — As diuturnidades acrescem à remuneração efectiva.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas igual a 5% do montante estabelecido no nível IX da tabela de remunerações mínimas constante do anexo IV.

2 — Este abono é devido ao trabalhador em conjunto com os 14 vencimentos pagos ao longo do ano.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 5,55 por cada dia de trabalho.

2 — Desde que o trabalhador perfaça metade do período diário normal de trabalho, tem direito ao subsídio de refeição.

3 — Aos trabalhadores que laborem em regime de tempo parcial é-lhes devido, também, um subsídio de refeição nos termos enunciados nos números anteriores desta cláusula.

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no n.º 1:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal das localidades onde se situam os estabelecimentos.

3 — A AIL concederá tolerância de ponto nos seguintes dias:

- a) Quinta-Feira Santa (no período da tarde);
- b) 24 de Dezembro (todo o período normal de trabalho diário).

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas de 25 dias úteis, a gozar 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 nos artigos 5.º e 28.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, com excepção dos casos em que o trabalhador inicia a prestação de trabalho no 1.º semestre do ano civil, já que, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, tem direito a oito dias úteis de férias ou, quando ocorrer o início de prestação de trabalho no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de trabalho efectivo.

4 — O trabalhador contratado a termo, cuja duração do contrato inicial ou renovado não atinja um ano, tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho prestado.

5 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 15 de Abril do ano em que vão ser gozadas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a AIL e os trabalhadores.

2 — Na falta de acordo cabe à AIL elaborar o mapa de férias e marcar estas, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais, pela ordem indicada, dentro do período compreendido entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano civil.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Além da retribuição, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

3 — A retribuição das férias e do respectivo subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se projecte ao longo do período em que aquelas são gozadas ou se reporte, em termos de efeitos, a período anterior.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

No caso de a AIL obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um dia de trabalho, os períodos de ausência serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — As ausências do trabalhador devem ser comunicadas à AIL.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge ou pessoa que viva em união de facto, ou de pais, filhos, sogros, genros, noras, padastos, madrestas e enteados, por cinco dias seguidos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos e bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, irmãos ou cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;
- d) Por exercício de funções de delegado sindical, membro da comissão sindical ou da comissão de trabalhadores, com limites nos créditos de tempo legalmente estabelecidos;

- e) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela AIL.

2 — Consideram-se ainda justificadas as seguintes faltas:

- a) Por parto, pelo pai, até cinco dias úteis, podendo gozá-los seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho;
- b) Doação de sangue a título gracioso, no próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) Para tratar de assuntos de ordem particular, sem indicação do motivo da falta, até quatro dias úteis por ano, podendo ser gozados em períodos de meios dias, excepto na véspera ou a seguir a períodos de férias, dias de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas**

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) da cláusula 54.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Só se considera haver prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, com direito a retribuição, quando ocorra um dos seguintes casos:

- a) A pessoa assistida viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até cinco dias por ano civil;
- b) A pessoa assistida seja menor de 12 anos ou tenha idade superior a 70 anos ou seja medicamente comprovada a impossibilidade de cuidar de si própria, até 15 dias por ano civil.

4 — As situações previstas no número anterior só são atendíveis desde que o motivo da assistência seja concretamente indicado na justificação da falta.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Comunicação das faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas por escrito à AIL com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas por escrito à AIL logo que possível.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência ao serviço, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar, nomeadamente para desconto da retribuição e da antiguidade do trabalhador faltoso, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia em falta.

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

5 — O valor do dia, para efeitos de desconto das faltas não justificadas, é calculado em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rm/30$$

sendo *Rm* a remuneração mensal ilíquida e 30 o número de dias.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinam perda de retribuição, a qual poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de um período de 15 dias úteis de férias ou de cinco dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

### CAPÍTULO IX

#### Disciplina

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A AIL tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar pode ser exercido pela direcção da AIL ou por qualquer superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A AIL, em função da prática de ilícito disciplinar, pode aplicar aos seus trabalhadores as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Com excepção da sanção de repreensão e da repreensão registada, em que a audiência prévia do trabalhador é sempre obrigatória, a aplicação das restantes sanções descritas nas alíneas c) e d) do n.º 1 fica dependente da instauração e conclusão de processo disciplinar.

3 — O trabalhador a quem tenha sido levantado processo disciplinar tem oito dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.

4 — A condução e conclusão do processo disciplinar compete à AIL, tendo por base as normas legais.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Prescrição do procedimento disciplinar

1 — O direito de instaurar procedimento disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que a infracção foi praticada.

2 — Prescreverá, igualmente, se não for exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a AIL ou o superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a AIL suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

### CAPÍTULO X

#### Cessação do contrato de trabalho

##### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação do contrato

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;

- c) Despedimento promovido pela AIL a título de justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objetivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, relativas à entidade patronal.

3 — Em tudo o mais respeitante às formas de cessação do contrato e os seus efeitos aplica-se o regime geral em vigor.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A AIL proporcionará aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial qualquer risco para a sua segurança, saúde e educação, evitando qualquer dano ao seu desenvolvimento físico, mental e moral.

2 — Os menores serão submetidos aos exames médicos previstos na lei, com vista à certificação da sua capacidade física e psíquica, adequadas ao exercício das suas funções e à prevenção de que do exercício destas não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

3 — É vedado à AIL encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

4 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiando dos seguintes direitos:

- a) Redução do seu horário semanal até seis horas se assim o exigir o respectivo horário escolar, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia;
- b) Ausência, sem perda de retribuição, até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior;
- c) No caso de prestação de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar;
- d) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro dias por disciplina;

- e) Marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, sem que daí resulte comprovada incompatibilidade com o plano de férias da AIL, podendo fazê-lo em dias seguidos ou interpolados.

2 — Não é obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção de cursos ou conhecimentos, sem prejuízo de serem proporcionadas ao trabalhador oportunidades de promoção profissional.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Licença de maternidade

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

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

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine o impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

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

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias.

6 — Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade.

7 — Durante a licença por maternidade, a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a AIL o subsídio da segurança social a que tenha direito.

8 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela AIL, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da mãe

1 — É vedado à trabalhadora grávida, puérpera e lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde do feto.

2 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.

3 — A trabalhadora tem direito de ser dispensada em cada dia de trabalho durante duas horas, repartidas, no máximo, por dois períodos distintos, até o filho perfazer um ano.

4 — Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período de trabalho, sem diminuição da retribuição e de quaisquer regalias.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Direitos do pai

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

2 — O pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

## CAPÍTULO XII

### Prevenção, segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Constitui dever da AIL instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Exames e inspecções médicas

1 — A AIL deve promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

2 — Devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

- a) Exame de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, quando a urgência da admissão o justificar, nos 20 dias seguintes;
- b) Exames periódicos anuais para os menores de 18 anos e para os maiores de 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

3 — Para completar a sua observação e formular uma opinião mais precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4 — O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais, pode, quando se justifique, alterar, reduzindo ou alargando, a periodicidade dos exames, sem deixar, contudo, de os realizar dentro do período em que está estabelecida a obrigatoriedade de novo exame.

5 — O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir-se a cooperação necessária com o médico assistente.

## CAPÍTULO XIII

### Condições sociais

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente ou parcial

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, caso permaneça ao serviço efectivo e desempenhando no essencial as suas funções normais, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora.

2 — A AIL deve promover a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com o seu estado.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença, a AIL pagará aos seus trabalhadores a retribuição auferida à data da baixa, até ao limite de 30 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — A AIL poderá, contudo, exigir dos trabalhadores que tenham direito ao subsídio de doença da segurança social o reembolso da quantia respeitante a esse subsídio a partir da data em que aqueles o teriam recebido da respectiva instituição.

3 — O complemento atrás referido poderá ser prolongado sempre que o trabalhador o solicitar expressamente.

4 — Em caso de assistência por hospitalização de filhos menores até 12 anos de idade, inclusive, a AIL pagará o complemento de subsídio atribuído e ou o valor da remuneração do período em causa.

## CAPÍTULO XIV

### Regulamentos

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Elaboração de regulamentos

1 — As partes outorgantes da presente convenção respeitarão entre si os princípios da boa fé e da celeridade negociais, dando a sua colaboração para a conclusão do respectivo processo.

2 — A AIL, com vista à efectiva aplicação da convenção colectiva de trabalho acordada pelas partes e no âmbito legal do seu poder regulamentar, propõe-se elaborar no prazo de 60 dias os instrumentos regulamentares considerados necessários, os quais, após o parecer emitido pelas ORT e a sua aprovação pelo IDICT, entrarão em vigor.

3 — As partes outorgantes aceitam ainda o princípio da constituição de uma comissão paritária, tendo em vista a correcta aplicação da convenção.

## CAPÍTULO XV

### Comissão paritária

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Constituição, funcionamento e deliberação

1 — É constituída uma comissão paritária por dois representantes efectivos de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados, não tendo estes direito a voto.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto, que exercerá as respectivas funções na ausência ou impedimento daquele.

3 — Após o início de vigência do AE, cada uma das partes indicará por escrito à outra, dentro do prazo de 30 dias, os nomes dos membros efectivos e suplentes, considerando-se constituída a comissão paritária a partir do respectivo conhecimento.

4 — As partes podem substituir os respectivos membros em qualquer momento por simples informação escrita de uma parte à outra.

5 — O local, calendário e regime de funcionamento da comissão paritária serão definidos pelas partes na sua primeira reunião.

6 — São atribuições da comissão paritária a interpretação das disposições convencionadas e a integração das lacunas.

7 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

8 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às partes outorgantes nos mesmos termos do AE de que são parte integrante, para o que deverão ser remetidas, para efeitos de depó-

sito e publicação, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições transitórias e finais

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias

Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente diminuição de retribuição ou supressão de quaisquer direitos ou regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Princípio de favorabilidade

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o presente AE considera-se para todos os efeitos globalmente mais favorável que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, que substitui.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Remissão para a lei do contrato de trabalho

O enquadramento legal de matérias não tratadas no âmbito deste AE, susceptíveis de o serem, será feito em sede de regime jurídico do contrato individual de trabalho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (lei do contrato de trabalho).

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Substituição de convenção

A entrada em vigor da presente convenção faz substituir as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2000, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14, de 15 de Abril de 2001, 21, de 8 de Junho de 2002, e 19, de 22 de Maio de 2003.

## ANEXO I

### Categorias profissionais (m/f) e definição de funções

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins ou complementares, com vista à operacionalidade de um sector específico da AIL. Executa funções de atendimento ao público aos cooperantes dentro dos limites dos seus conhecimentos e competências.

*Chefe de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da AIL, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções similares.

*Director de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido,

as actividades da AIL. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da Associação; planear a utilização mais conveniente do pessoal, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar as actividades da AIL segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos vigentes; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a AIL de modo eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; assessoria os órgãos estatutários, designadamente a direcção, podendo participar nas respectivas reuniões.

*Empregado de limpeza.* — Executa as tarefas adequadas com vista à limpeza das instalações e equipamentos da AIL.

*Escriturário.* — Dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de correspondência, valores e materiais diversos; prepara, junta e ordena elementos para consulta; efectua cálculos diversos; minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo; utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Executa funções de atendimento público aos cooperantes dentro dos limites dos seus conhecimentos e competências.

*Escriturário especializado.* — Exercendo funções de escriturário, colabora directamente com o chefe e ou subchefe de secção e ainda a quem a AIL incumbe tarefas de maior responsabilidade, designadamente tratamento de dados estatísticos e contabilísticos e questões de pessoal. Executa funções de atendimento público aos cooperantes dentro dos limites dos seus conhecimentos e competências.

*Estagiário.* — Dentro da área em que se insere, prepara-se para o exercício da função de escriturário, coadjuvando-o.

*Subchefe de secção.* — Executa as tarefas mais qualificadas de um sector específico da AIL, colabora directamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos. Executa funções de atendimento público aos cooperantes dentro dos limites dos seus conhecimentos e competências.

## ANEXO II

### Condições específicas de admissão

1 — As idades mínimas de admissão dos trabalhadores são:

- Para trabalhadores de escritório, 16 anos;
- Para as restantes profissões e categorias profissionais, a idade mínima legal.

2 — As habilitações literárias e profissionais são as seguintes:

- Os trabalhadores de escritório devem possuir o 11.º ano ou equiparado;
- Os restantes trabalhadores, as habilitações obrigatórias.

3 — Todos os trabalhadores, desde que comprovadamente já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional, podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

## ANEXO III

### Acessos

1 — O estagiário, logo que complete um ano de permanência na categoria, ascenderá a escriturário de 3.ª

2 — O escriturário de 3.ª, logo que complete três anos de permanência na categoria, ascenderá a escriturário de 2.ª. O escriturário de 2.ª, logo que complete três anos de permanência na categoria, ascenderá a escriturário de 1.ª

## ANEXO IV

### Tabela salarial para 2004

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
I	Director de serviços .....	1 182
II	—	0
III	Chefe de serviços .....	1 039,50
IV	Chefe de secção .....	789,50
V	Subchefe de secção .....	673
VI	Escriturário especializado .....	654,50
VII	Escriturário de 1.ª .....	597
VIII	Escriturário de 2.ª .....	547
IX	Escriturário de 3.ª .....	509
X	Estagiário .....	463,50
XI	Empregado de limpeza .....	434

Lisboa, 21 de Abril de 2004.

Pela AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses:

*António Maria da Silva Freire, director.*  
*António Fernando da Silveira Machado, director.*

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Ana Maria Martins Penalva Barros, dirigente.*  
*Victor Manuel Nunes Monteiro, dirigente.*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Aurélio dos Santos Marques, dirigente.*

### Declaração

A AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra declaram, nos termos e para os efeitos da alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 552.º e 553.º do mesmo diploma, que serão abrangidos pela presente convenção uma empresa e 28 trabalhadores.

Lisboa, 21 de Abril de 2004.

Pela AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses:

*António Maria da Silva Freire, director.*  
*António Fernando da Silveira Machado, director.*

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Ana Maria Martins Penalva Barros, dirigente.*  
*Victor Manuel Nunes Monteiro, dirigente.*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Aurélio dos Santos Marques, dirigente.*



### Declaração

Para os devidos efeitos, declara-se que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços representa os seguintes sindicatos:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

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

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

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

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

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2004.

Depositado em 28 de Abril de 2004, a fl. 56 do livro n.º 10, com o n.º 26/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 6 de Abril de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 20, de 30 de Julho de 1981.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, âmbito e sede**

##### **Artigo 1.º**

O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exer-

cem a sua actividade nos seguintes sectores de actividade:

Indústrias metalúrgicas de base;  
Fabricação de produtos metálicos;  
Fabricação de máquinas e equipamentos;  
Construção e reparação de material de transporte marítimo, terrestre e aéreo;  
Fabricação de instrumentos profissionais e científicos e aparelhos de medida, de verificação, fotográficos e de instrumentos de óptica;  
Fabricação e montagem de veículos automóveis, seus componentes e actividades inerentes;  
Garagens e postos de abastecimento de combustível;  
Ourivesaria e relojoaria;

Outras indústrias, bem como outras actividades relacionadas directa ou indirectamente com as atrás referidas, não representadas por outros sindicatos.

#### Artigo 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade nos distritos de Setúbal, Évora, Portalegre, Beja e Faro.

#### Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede em Setúbal.

### CAPÍTULO II

#### Natureza e princípios fundamentais

#### Artigo 4.º

O Sindicato é uma organização sindical de classe, sem fins lucrativos, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

#### Artigo 5.º

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas, na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

#### Artigo 6.º

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

#### Artigo 7.º

O Sindicato defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

#### Artigo 8.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os filiados.

2 — A democracia sindical que o Sindicato preconiza assenta na participação activa dos trabalhadores na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

#### Artigo 9.º

O Sindicato define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos polí-

ticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

#### Artigo 10.º

O Sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e pugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

#### Artigo 11.º

O Sindicato assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

#### Artigo 12.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

- a) Na FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás;
- b) Na CGTP-IN — Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

### CAPÍTULO III

#### Objectivos e competências

#### Artigo 13.º

O Sindicato tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

#### Artigo 14.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras

organizações sindicais ou por organismos oficiais;

- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos filiados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos filiados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho, bem como de doenças profissionais;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- h) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
- i) Cooperar com as comissões de trabalhadores e com os representantes eleitos para a segurança, higiene e saúde no trabalho no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- j) Promover actividades que visem a paz e a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores, podendo para esse efeito participar ou filiar-se em associações que promovam tais objectivos.

## CAPÍTULO IV

### Filiados

#### Artigo 15.º

1 — Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

2 — A recusa de filiação é da competência da direcção, que deverá decidir no prazo máximo de 15 dias após a apresentação do pedido, cuja fundamentação será comunicada ao próprio no prazo máximo de 8 dias após a decisão.

3 — O interessado pode recorrer da decisão da direcção, para a mesa da assembleia geral, através de qualquer filiado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 16.º

São direitos dos filiados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assem-

bleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os filiados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos filiados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 17.º

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos filiados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada filiado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos do Sindicato subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

#### Artigo 18.º

São deveres dos filiados:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- b) Apoiar e participar activamente nas acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- c) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;

- e) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato;
- f) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- g) Divulgar as edições do Sindicato;
- h) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber totalmente as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar ou desemprego, desde que não tenha subsídio;
- i) Comunicar ao Sindicato a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

#### Artigo 19.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical que impliquem a representação por outro sindicato;
- e) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não regularizarem a situação no prazo de um mês a contar da data da recepção do aviso.

#### Artigo 20.º

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2 — Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 21.º

1 — Os trabalhadores impedidos por cumprimento de serviço militar ou doença e nas situações de desemprego e reforma, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea i) do artigo 18.º, não perdem a qualidade de filiados, gozando dos direitos dos demais filiados, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os filiados reformados só podem eleger e ser eleitos para os órgãos dirigentes da organização sindical dos reformados de que fazem parte, podendo ainda participar em todas as deliberações e actividades do Sindicato que lhes digam, directamente, respeito.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

#### Artigo 22.º

Podem ser aplicadas aos filiados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

#### Artigo 23.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os filiados que:

- a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 18.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

#### Artigo 24.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao filiado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### Artigo 25.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2 — A direcção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o filiado a quem foi instaurado processo disciplinar e, antes de proferida a decisão pela direcção, o processo será remetido à assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

3 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

## CAPÍTULO VI

### Organização do Sindicato

#### SECÇÃO I

#### Princípios gerais

#### Artigo 26.º

1 — O Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do Sindicato, a sua organização e actividade assentam na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolvem-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa, estabelecimento ou unidade de produção.

## SECÇÃO II

### Organização sindical nos locais de trabalho

#### Artigo 27.º

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical, cujos órgãos são:

- a) O plenário dos trabalhadores;
- b) Os delegados sindicais;
- c) A comissão sindical e intersindical.

#### Artigo 28.º

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa, estabelecimento ou unidade de produção.

2 — Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores da empresa, estabelecimento ou unidade de produção não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

3 — O Sindicato só deverá promover a institucionalização da secção sindical nas empresas do ramo de actividade que representa.

#### Artigo 29.º

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa, estabelecimento ou unidade de produção, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

#### Artigo 30.º

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

#### Artigo 31.º

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato, nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Em casos excepcionais, quando não seja possível a eleição do delegado ou delegados sindicais, estes podem ser designados pela direcção, devendo a votação processar-se logo que as condições o permitam.

3 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade nas empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas, quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

#### Artigo 32.º

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os filiados e o Sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

- a) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando, nomeadamente, que os comu-

nicados e as demais informações do Sindicato cheguem a todos os filiados;

- b) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical, motivando, nomeadamente, a sua inscrição no Sindicato, no caso de não serem filiados;
- c) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição da comissão sindical ou intersindical;
- d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho e, se necessário, aconselhar e acompanhar a comunicação de irregularidades ao Sindicato;
- e) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato da quotização sindical;
- f) Colaborar com a direcção e órgãos regionais ou sectoriais do Sindicato, participando, nomeadamente, nos órgãos do Sindicato, nos termos estatutariamente previstos;
- g) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção ou por outros órgãos do Sindicato;
- h) Cooperar com a Comissão de Trabalhadores da empresa e com os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Artigo 33.º

1 — A comissão sindical e intersindical são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa, estabelecimento ou unidade de produção que pertençam, respectivamente, a um só sindicato ou a vários sindicatos filiados na CGTP-IN.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical ou intersindical o justificar, estas poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado, definindo as suas funções.

#### Artigo 34.º

A comissão sindical ou intersindical são o órgão de direcção e coordenação da actividade da(s) secção(ões) sindical(ais), de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

## SECÇÃO III

### Organização regional

#### Artigo 35.º

1 — A delegação é a estrutura do Sindicato de base regional em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2 — As delegações poderão ser locais ou regionais:

- a) As delegações locais podem abranger um ou mais concelhos;
- b) As delegações regionais podem abranger um distrito ou vários concelhos de um ou mais distritos.

3 — A deliberação de constituir ou encerrar delegações bem como a definição do seu âmbito competem

à direcção, ouvidos os delegados sindicais do respectivo âmbito.

4 — A coordenação da actividade sindical no âmbito da delegação é assegurada por dirigentes e ou delegados sindicais designados pela direcção.

## SECÇÃO IV

### Organização

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 36.º

1 — Os órgãos do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção;
- d) A assembleia de delegados;
- e) O conselho fiscalizador.

2 — Os órgãos dirigentes do Sindicato são a direcção, a mesa da assembleia geral e o conselho fiscalizador.

#### Artigo 37.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção são eleitos pela assembleia geral de entre os filiados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — O conselho fiscalizador é eleito pela assembleia de delegados sindicais de entre os seus membros na primeira assembleia após a tomada de posse da direcção.

3 — A duração do mandato dos membros eleitos do Sindicato, a qualquer nível e, nomeadamente, da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador, é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 38.º

1 — O exercício dos cargos directivos é gratuito.

2 — Os membros eleitos do Sindicato que, por motivos do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

#### Artigo 39.º

1 — Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu, desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de filiados presentes.

2 — O órgão que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória, em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5 — O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7 — Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer, injustificadamente, para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a cinco reuniões, seguidas ou interpoladas, do órgão a que pertencer.

8 — A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral, a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

#### Artigo 40.º

O funcionamento de cada um dos órgãos do Sindicato será objecto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas em caso algum poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

#### Artigo 41.º

1 — As deliberações dos órgãos do Sindicato são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação, e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

3 — Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta.

#### SUBSECÇÃO II

##### Assembleia geral

#### Artigo 42.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os filiados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 43.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral e da direcção;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção;

- c) Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os filiados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e da assembleia de delegados;
- f) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- g) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do seu património;
- h) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- i) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

#### Artigo 44.º

1 — A assembleia geral reunirá obrigatoriamente, em sessão ordinária, uma vez por ano e de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 43.º

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A solicitação da assembleia de delegados;
- d) A requerimento de, pelo menos, 5 % dos filiados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

#### Artigo 45.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas a), b), c), f) e g) do artigo 43.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias.

#### Artigo 46.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos filiados, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de

qualquer número de filiados, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos filiados ao abrigo do disposto na alínea d) do artigo 44.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

#### Artigo 47.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de actividade do Sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos filiados.

### SUBSECÇÃO III

#### Mesa da assembleia geral

#### Artigo 48.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e de três a cinco secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a designar entre si.

#### Artigo 49.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;
- c) Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;
- d) Dar posse aos novos membros eleitos para os órgãos dirigentes.

### SUBSECÇÃO IV

#### Direcção

#### Artigo 50.º

A direcção do Sindicato é constituída por um mínimo de 39 membros eleitos pela assembleia geral.

#### Artigo 51.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;
- c) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao Sindicato e ao movimento sindical, com vista à adequação

- permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
  - e) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia de delegados o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;
  - f) Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;
  - g) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição de filiados;
  - h) Exercer o poder disciplinar;
  - i) Eleger e destituir a comissão executiva e o presidente ou coordenador;
  - j) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
  - k) Deliberar sobre a constituição ou encerramento de delegações, bem como a definição do respectivo âmbito e sua coordenação, de acordo com o artigo 36.º;
  - l) Assegurar a composição e o funcionamento da mesa da assembleia de delegados sindicais.

#### Artigo 52.º

1 — A direcção, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento e definir as funções dos seus membros;
- b) Eleger, de entre os seus membros, uma comissão executiva, fixando o número dos membros desta.

2 — A direcção deverá, por proposta da comissão executiva, eleger, de entre os membros desta, um presidente ou coordenador, cujas funções serão fixadas no respectivo regulamento.

3 — A direcção poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

4 — Para obrigar o Sindicato é necessária a assinatura de, pelo menos, dois membros da direcção.

#### Artigo 53.º

1 — A direcção reúne sempre que necessário e, no mínimo, de três em três meses.

2 — A direcção reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação própria;
- b) Por convocação da comissão executiva.

#### Artigo 54.º

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

### SUBSECÇÃO V Assembleia de delegados

#### Artigo 55.º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais associados do Sindicato.

#### Artigo 56.º

A assembleia de delegados aprova o regulamento do seu funcionamento, obedecendo aos princípios e regras dos presentes estatutos.

#### Artigo 57.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- e) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- f) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção, bem como apreciar os pareceres do conselho fiscalizador;
- g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção;
- h) Eleger ou destituir o conselho fiscalizador.

#### Artigo 58.º

1 — A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentados pela direcção e apreciar o parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de actividades e orçamento para anos seguintes, apresentado pela direcção e acompanhados pelos respectivos pareceres do conselho fiscalizador.

2 — A assembleia de delegados reunirá ainda em sessão extraordinária a requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

#### Artigo 59.º

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pela comissão executiva da direcção, através de convocatórias a enviar atempadamente a cada um dos seus membros.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas



e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

#### SUBSECÇÃO VI

##### Conselho fiscalizador

###### Artigo 60.º

O conselho fiscalizador é constituído por três a cinco membros, que não podem ser membros de outros órgãos dirigentes do Sindicato.

###### Artigo 61.º

1 — Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato e dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas, bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção.

2 — O conselho fiscalizador, na sua primeira reunião, definirá as funções de cada um dos seus membros e aprovará o regulamento do seu funcionamento.

###### Artigo 62.º

O conselho fiscalizador reunirá, pelo menos, duas vezes por ano.

#### CAPÍTULO VII

##### Fundos

###### Artigo 63.º

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos filiados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

###### Artigo 64.º

A quotização a pagar mensalmente por cada filiado é de 1 % das suas retribuições ilíquidas.

###### Artigo 65.º

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

###### Artigo 66.º

1 — A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia de delegados:

- a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades, bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativos ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2 — O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas serão enviados, com a antecedência mínima de oito dias sobre a data da realização da assembleia de delegados, a todos os seus membros e afixados na sede e delegações do Sindicato.

#### CAPÍTULO VIII

##### Integração, fusão e dissolução

###### Artigo 67.º

A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

###### Artigo 68.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos filiados.

#### CAPÍTULO IX

##### Alteração dos estatutos

###### Artigo 69.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados por assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

#### CAPÍTULO X

##### Eleições

###### Artigo 70.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os filiados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos três meses anteriores, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos filiados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização, as situações de impedimento por doença, por serviço militar e o desemprego.

3 — O regulamento eleitoral é aprovado pela assembleia geral nos termos dos presentes estatutos.

###### Artigo 71.º

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato da mesa da assembleia geral e dos respectivos membros da direcção.

#### CAPÍTULO XI

##### Símbolo e bandeira

###### Artigo 72.º

O símbolo do Sindicato é constituído por um círculo subdividido em faixas concêntricas, integrando os seguintes elementos:

Na faixa anterior com um fundo amarelo inscreve-se a amarelo sombreado a vermelho a palavra

«Metalúrgicos», ocupando a metade superior, sendo a metade inferior ocupada por um estriado a azul, rematando os punhos de duas mãos que se apertam, desenhadas a amarelo;

Na faixa central, com fundo preto, desenha-se a amarelo uma roda dentada exterior, sendo esta circunscrita pelas palavras «Sind. Trab. Ind. Metal E Metalomec.», abertas a amarelo sobre fundo preto;

No círculo central, sobre fundo vermelho, figura uma estrela amarela de cinco pontas, sobre a qual se desenha a preto uma colher de vazamento, inclinada para o lado esquerdo;

Todo este conjunto assenta numa base vermelha, onde se inscrevem as palavras «Do Sul» gravadas a amarelo.

#### Artigo 73.º

A bandeira do Sindicato é em tecido vermelho, tendo gravado no centro o símbolo descrito no artigo anterior.

### ANEXO I

#### Regulamento da assembleia geral

##### Artigo 1.º

A convocação da assembleia geral é feita nos termos e nos prazos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 48.º dos estatutos.

##### Artigo 2.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos filiados ao abrigo do disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 47.º dos estatutos do Sindicato só se realizarão com a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os filiados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

##### Artigo 3.º

Compete, em especial, ao presidente:

- Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;
- Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;
- Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

##### Artigo 4.º

Compete, em especial, aos secretários:

- Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- Redigir as actas;
- Informar os filiados das deliberações da assembleia geral;
- Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

##### Artigo 5.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área da actividade do Sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos filiados.

##### Artigo 6.º

A participação dos filiados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

##### Artigo 7.º

Compete à mesa da assembleia geral, e, no caso de impossibilidade dos seus membros, a filiados por si mandatados, presidir às reuniões da assembleia geral descentralizadas.

##### Artigo 8.º

1 — Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2 — O filiado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia geral nos oito dias seguintes à convocação da assembleia geral.

##### Artigo 9.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da data da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos filiados as propostas a discutir.

##### Artigo 10.º

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral, não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

### ANEXO II

#### Regulamento eleitoral

##### Artigo 1.º

1 — Nos termos do artigo 73.º dos estatutos do Sindicato, os membros da assembleia geral e da direcção

são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os filiados que:

- a) À data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, nos dois meses anteriores àquele em que se realiza a reunião.

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos filiados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização, as situações de impedimento por doença, por serviço militar e por desemprego.

#### Artigo 2.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento das assembleias eleitorais e a localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

#### Artigo 3.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção.

#### Artigo 4.º

A convocação da assembleia geral eleitoral será feita nos prazos e termos do artigo 48.º dos estatutos.

#### Artigo 5.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato e nas delegações no prazo de 15 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas, após a recepção da reclamação.

#### Artigo 6.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada filiado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;

- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão eleitoral.

2 — As listas de candidatura poderão ser apresentadas pela direcção em exercício ou subscritas por, pelo menos, um décimo ou 200 filiados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de filiado, idade e residência.

4 — Os subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de filiado.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6 — Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita até 15 dias da data do acto eleitoral.

8 — O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

#### Artigo 7.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes à entrega das listas das candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de quarenta e oito horas a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 8.º

1 — Será constituída uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou

por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

3 — A comissão eleitoral inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 7.º

#### Artigo 9.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 7.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

#### Artigo 10.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 11.º

1 — Funcionarão mesas de voto no local a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos filiados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá nos cinco dias anteriores à data da assembleia eleitoral a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

#### Artigo 12.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
- b) Do referido envelope constem o número e a assinatura do filiado;

c) Este envelope, introduzido noutra, será endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão à mesa da assembleia geral.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o filiado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

#### Artigo 13.º

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba, nos termos do artigo 7.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos filiados na sede do Sindicato e suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

#### Artigo 14.º

1 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de filiado do Sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — O eleitor, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3 — Voltando para junto da mesa o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do filiados; a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no n.º 2 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

#### Artigo 15.º

1 — Logo que a eleição tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento

final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato e suas delegações.

#### Artigo 16.º

1 — Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral quarenta e oito horas após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito, e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

#### Artigo 17.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo máximo de 15 dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida após decisão da assembleia geral.

#### Artigo 18.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Registados em 27 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 61/2004, a fl. 54 do livro n.º 2.

#### **Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional — CGTP-IN — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2004, foram publicados os estatutos da confederação sindical em epígrafe, publicação que carece ser rectificada.

Assim, a p. 588, em epígrafe, onde se lê «Alteração, deliberada no 10.º congresso, realizado em 30 e 31 de Janeiro de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004.» deve ler-se «Alteração, deliberada no 10.º congresso, realizado em 30 e 31 de Janeiro de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2000.»

## II — CORPOS GERENTES

#### **Sind. Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil — Eleição em 22 de Março de 2004, para o biénio de 2004-2006.**

##### **Direcção**

##### **Efectivos:**

Cristina Maria Vigon de Magalhães Cardoso, portadora do bilhete de identidade n.º 4694266, do arquivo de identificação de Lisboa, de 19 de Março de 1998.  
Inês de Drummond Ludovice Mendes Gomes, portadora do bilhete de identidade n.º 10260376, do arquivo de identificação de Lisboa, de 2 de Outubro de 2001.  
Maria do Rosário Ramalheira Furtado Leite Afonso, portadora do bilhete de identidade n.º 5035071, do arquivo de identificação de Lisboa, de 2 de Setembro de 1999.  
José Manuel Guedes Freire Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 1086328, do arquivo de identificação de Lisboa, de 29 de Maio de 1995.

Sara Cabral de Lima, portadora do bilhete de identidade n.º 5048060, do arquivo de identificação de Lisboa, de 3 de Agosto de 1998.

Nuno Miguel Caixeiro Marques, portador do bilhete de identidade n.º 9641886, do arquivo de identificação de Lisboa, de 4 de Outubro de 2002.

Henrique Miguel Louro Martins, portador do bilhete de identidade n.º 10534902, do arquivo de identificação de Lisboa, de 1 de Abril de 2003.

##### **Suplentes:**

Carlos Afonso de Sousa Castelo, portador do bilhete de identidade n.º 10729677, do arquivo de identificação de Lisboa, de 2 de Outubro de 2002.

Célia Teles Mendes, portadora do bilhete de identidade n.º 9496644, do arquivo de identificação de Lisboa, de 20 de Fevereiro de 2004.

Maria Fernanda Calvário Godinho de Almeida Fernandes, portadora do bilhete de identidade n.º 1222778,

do arquivo de identificação de Lisboa, de 6 de Novembro de 1996.  
César Ricardo Rocha Castelo Branco, portador do bilhete de identidade n.º 10268633, do arquivo de identificação de Lisboa, de 12 de Abril de 2002.  
António Elmiro Lopes da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 10823975, do arquivo de identificação de Ponta Delgada, de 10 de Setembro de 2002.

Maria João Teixeira Paralta, portadora do bilhete de identidade n.º 9907474, de 17 de Abril de 2002.  
José Miguel dos Santos Herculano, portador do bilhete de identidade n.º 9792396, do arquivo de identificação de Lisboa, de 13 de Novembro de 2003.

Registados em 20 de Abril de 2004, sob o n.º 60/2004, a fl. 2 do livro n.º 2.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **ANECRA — Assoc. Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral de 24 de Março de 2004 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 15, de 15 de Agosto de 1984.

##### Artigo 4.º

###### **Fins**

- .....
- .....
- b) Promover estudos que possam estimular o desenvolvimento e progresso geral da actividade dos seus associados, designadamente nos campos jurídico, económico, estatístico, social, técnico e da formação profissional;
- c) Pôr em prática tudo quanto possa contribuir ou ser profissionalmente útil ao desenvolvimento social, técnico ou económico dos seus associados, designadamente promover e desenvolver acções de formação profissional.
- .....

Registados em 21 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 36/2004, a fl. 34 do livro n.º 2.

#### **AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral de 8 de Maio de 2003 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2001.

##### Artigo 24.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes ou representados.

2 — As deliberações sobre a alteração dos estatutos exigem, porém, deliberação tomada por três quartos dos votos dos associados, em primeira convocatória e, em segunda convocatória, por três quartos de votos dos associados presentes, qualquer que seja o número.

##### Artigo 38.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolva um voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2 — O património será partilhado entre os associados em pleno gozo dos seus direitos, na proporção das suas contribuições, definidas em balanço especialmente efectuado para o efeito.

Registados em 22 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 27/2004, a fl. 34 do livro n.º 2.

### II — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

**SPdH, S. A. (Serviços Portugueses de Handling), S. A.**

Estatutos aprovados na assembleia realizada em 18 de Março de 2004.

### TÍTULO I

#### Organização, competência e direitos

##### CAPÍTULO I

##### Formas de organização

##### SECÇÃO I

##### Âmbito e direitos

##### Artigo 1.º

##### Âmbito

1 — O âmbito dos presentes estatutos respeita a todos os trabalhadores da SPdH, S. A., na área geográfica que abrange o continente e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou que embora vinculados a essas áreas estejam deslocados em delegações da empresa no estrangeiro.

2 — Os trabalhadores organizam-se e actuam pelas formas previstas nestes estatutos e neles reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da SPdH, S. A., a todos os níveis.

##### Artigo 2.º

##### Direitos dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores exercem directamente, ou através dos seus órgãos representativos, legitimamente eleitos, todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São direitos dos trabalhadores:

- a) Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores (CT), de subcomissões de trabalhadores, representante dos trabalhadores no órgão de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;
- b) Subscrever projectos de alteração de estatutos, requerimentos, listas de candidaturas, convocações;

- c) Impugnar os processos eleitorais, com fundamento na violação da lei, dos estatutos ou do regulamento eleitoral;
- d) Participar e intervir sob todas as formas usuais nas assembleias;
- e) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades, em conformidade com as deliberações das assembleias ou dos órgãos representativos eleitos.

##### Artigo 3.º

##### Órgãos dos trabalhadores

São órgãos dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral;
- b) A CT;
- c) As subcomissões de trabalhadores.

##### SECÇÃO II

##### Assembleia geral — Natureza e competência

##### Artigo 4.º

##### Assembleia geral

A assembleia geral é constituída por todos os trabalhadores permanentes da SPdH, S. A., nas condições referidas no n.º 1 do artigo 1.º, e reúne-se normalmente na sede da empresa, sita no Aeroporto de Lisboa (Portela).

##### Artigo 5.º

##### Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Definir as bases orgânicas da representação dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;
- c) Acompanhar e decidir sobre a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Eleger e destituir a todo o tempo os representantes dos trabalhadores no órgão de gestão e nos restantes órgãos estatutários da empresa;
- e) Acompanhar e decidir sobre a actividade dos representantes referidos na alínea anterior pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- f) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para os trabalhadores, que lhe sejam submetidos pela CT.

## SECÇÃO III

### Assembleia geral Funcionamento

#### Artigo 6.º

##### Convocação da assembleia geral

1 — A assembleia geral pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Por no mínimo 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação de ordem de trabalhos;
- c) No caso da alínea b), a CT pode convocar a assembleia geral no prazo máximo de 15 dias;
- d) Nos restantes casos, a convocação da assembleia geral é feita com oito dias de antecedência.

2 — Quando a assembleia geral for convocada ao abrigo da alínea b) do número anterior, aquela só se realizará se estiverem presentes pelo menos dois terços dos requerentes.

#### Artigo 7.º

##### Assembleia geral de emergência

1 — A definição da natureza urgente da assembleia, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

2 — As convocatórias para estas assembleias são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

#### Artigo 8.º

##### Assembleias sectoriais

Poder-se-ão realizar assembleias sectoriais que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para o sector ou delegação;
- b) Questões atinentes ao sector ou à competência delegada às subcomissões de trabalhadores.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento da assembleia geral e assembleia sectorial

1 — A assembleia geral delibera validamente sempre que nela participem 100% ou 100 trabalhadores da SPdH, S. A., nos termos do n.º 1 do artigo 1.º, salvo para a destituição da CT e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa, em que a participação mínima deve corresponder a 20% dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se a maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT;
- b) Destituição de representantes nos órgãos estatutários da empresa.

4 — A assembleia geral é presidida pela CT no respectivo âmbito.

5 — A assembleia sectorial delibera validamente sempre que nela participem 25% dos trabalhadores permanentes desse sector.

#### Artigo 10.º

##### Sistemas de votação em assembleias

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 à eleição e destituição da CT e subcomissões de trabalhadores, à eleição e destituição dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa e à aprovação ou alteração de estatutos, decorrendo as votações nos termos da Lei n.º 46/79, de 12 Setembro, e pela forma indicada nos regulamentos eleitorais inclusos nestes estatutos.

4 — A assembleia geral pode submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em assembleias

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros e de representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
- b) Aprovação ou alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;
- c) Dissolução da SPdH, S. A., ou pedido de declaração da sua falência.

2 — A CT ou a assembleia podem submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

## CAPÍTULO II

### Comissão de Trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Atribuição, competência e deveres da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Competência da Comissão de Trabalhadores

Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na SPdH, S. A.;
- b) Intervir directamente na reorganização da SPdH, S. A., ou das delegações ou outras unidades produtivas;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Participar na gestão dos serviços sociais da empresa;



- f) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo de execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região-plano;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

### Artigo 13.º

#### Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade dos órgãos dos trabalhadores;
- b) Exigir dos órgãos de gestão da SPdH, S. A., e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- c) Estabelecer e desenvolver relações de cooperação com as organizações dos trabalhadores;
- d) Elaborar o relatório anual de actividade e divulgá-lo até 15 de Fevereiro de cada ano;
- e) Elaborar o regulamento interno de funcionamento da CT nas primeiras reuniões após a sua eleição ou sua alteração em qualquer altura em que tal se mostre necessário;
- f) Elaborar e controlar o orçamento anual da CT.

### SECÇÃO II

#### Controlo de gestão

### Artigo 14.º

#### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover a intervenção e o empenhamento organizado dos trabalhadores na vida da SPdH, S. A., no sentido da defesa dos trabalhadores e da consolidação da SPdH, S. A.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição, na lei ou em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

### SECÇÃO III

#### Direitos instrumentais

### Artigo 15.º

#### Direitos instrumentais

Para o exercício das atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

### Artigo 16.º

#### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem direito a reunir periodicamente com o conselho de administração da SPdH, S. A., para dis-

cussão 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.

4 — O disposto neste artigo é aplicável às subcomissões de trabalhadores em relação à hierarquia da empresa ao nível respectivo.

### Artigo 17.º

#### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição 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 conselho de administração da empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões, relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o conselho de administração da SPdH, S. A., abrange designadamente as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Regulamentos internos;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) 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 abstencionismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, a conta de resultados e os balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão de actividades produtivas da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

### Artigo 18.º

#### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos ou decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

- b) Celebração de acordos de saneamento económico-financeiro;
- c) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- d) Encerramento do estabelecimento ou de linhas de produção;
- e) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos na empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- f) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- h) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- i) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- j) Despedimento individual de trabalhadores;
- l) Despedimento colectivo.

2 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de 15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

3 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

#### Artigo 19.º

##### Controlo de gestão

1 — 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 pareceres 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) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente no domínio da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores e da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

2 — Entre as atribuições da CT em matéria de controlo de gestão inclui-se a de velar pelo cumprimento das obrigações dos órgãos de gestão da empresa para com o sistema nacional de estatística.

3 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 20.º

##### Reorganização de unidades produtivas

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 prazos previstos no artigo 18.º, 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 de gestão e fiscalização 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, se estas integrem comissões de trabalhadores da maioria das empresas do sector.

#### Artigo 21.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e dos processos para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 18.º;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e f) do artigo 19.º;
- f) Visar as folhas de remunerações e as guias relativas ao pagamento das contribuições destinadas à segurança social;
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a segurança social quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

## Artigo 22.º

### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da SPdH, S. A., nomeadamente:

- a) Refeitório;
- b) Infantário;
- c) Seguros.

## Artigo 23.º

### Participação na planificação económica

1 — Em especial, para intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a CT tem direito a que lhe sejam facultados todos os elementos e informações relativos aos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região-plano e de sobre eles emitir pareceres.

2 — Para os efeitos do número anterior, a CT credencia junto do ministério competente três representantes por sector e igual número por região-plano.

3 — Compete aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da CT, no prazo, para o efeito, não inferior a 30 dias, fixado pelo ministério competente.

4 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que os aprovarem.

5 — Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras sectoriais ou regionais às quais a CT aderir de terem assento, nos termos da legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial ou regional.

## Artigo 24.º

### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

## SECÇÃO IV

### Condições e garantias para o exercício da competência e direitos da CT

## Artigo 25.º

### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o período 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 26.º

### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias 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 qualquer prejuízo ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões aos órgãos de gestão com a necessária antecedência.

## Artigo 27.º

### Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

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.

## Artigo 28.º

### Direito de afixação e de distribuição de documentos

A CT tem o direito de afixar e distribuir todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 29.º

### Direito a instalações adequadas

1 — A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo conselho de administração da SPdH, S. A.

## Artigo 30.º

### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito de obter do conselho de administração da SPdH, S. A., os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

## Artigo 31.º

### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da SPdH, S. A., que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, no mínimo, do seguinte crédito de horas:

- Subcomissão de trabalhadores — oito horas por mês;
- Comissão de Trabalhadores — quarenta horas por mês;
- Comissões coordenadoras — cinquenta horas por mês.

2 — A CT pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo critérios por si mesmos definidos, apurado de acordo com a fórmula seguinte:

$$C=N\times 40$$

em que *C* representa o crédito global e *N* o número de membros da CT.

3 — A deliberação da CT prevista no número anterior é tomada por unanimidade, e a cada um dos seus membros não pode ser atribuído, em consequência dela, um crédito superior a oitenta horas por mês.

4 — *a)* A CT, desde que seja por unanimidade, pode deliberar que um dos seus membros exerça funções a tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no n.º 1 quanto ao crédito de horas dos restantes.

*b)* O elemento a tempo inteiro terá, entre outras, a função de representar a CT.

*c)* Por acordo com o conselho de administração da empresa, a CT poderá ter a tempo inteiro o número de membros que entender como necessários, com prioridade para os elementos integrantes do secretariado da CT, nos termos do artigo 49.º

5 — Se um trabalhador for simultaneamente membro de mais de uma das entidades previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhes corresponda em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

6 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

## Artigo 32.º

### Desempenho de funções a tempo inteiro

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 31.º, os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a protecção legal e todos os direitos, previstos na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos, de desenvolverem no interior da empresa as funções para que foram eleitos.

2 — Nos termos da lei geral do trabalho, as consequências para os trabalhadores referidos no número anterior não podem ultrapassar as resultantes do regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.

## Artigo 33.º

### Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT é independente do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das

associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto dos trabalhadores.

2 — É proibido a entidades estranhas aos trabalhadores promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

## Artigo 34.º

### Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos da Constituição referentes às comissões de trabalhadores, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as CT e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas na lei geral trabalho e, se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não inferior ao dobro da prevista na lei dos despedimentos ou convenção colectiva de trabalho, se mais favorável.

## Artigo 35.º

### Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores

Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras, bem como os representantes eleitos para os órgãos estatutários da empresa, não podem ser transferidos de local de trabalho sem seu acordo e sem prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

## Artigo 36.º

### Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

## Artigo 37.º

### Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras, bem como dos seus representantes eleitos para os órgãos estatutários da empresa, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a própria CT.

3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

4 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria

ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei ou de convenção colectiva de trabalho, se mais favorável, mas nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Artigo 38.º

##### **Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores**

1 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a empresa não pode, em caso algum, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

#### Artigo 39.º

##### **Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores**

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 36.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial nos termos do artigo 37.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e a tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado quer nas suas funções no órgão a que pertença quer na sua actividade profissional.

#### SECÇÃO V

##### **Enquadramento geral da competência e direitos**

#### Artigo 40.º

##### **Capacidade judiciária**

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e responsabilidades individuais 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 48.º

#### Artigo 41.º

##### **Tratamento mais favorável**

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao conjunto dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva do trabalho, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

#### SECÇÃO VI

##### **Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores**

#### Artigo 42.º

##### **Sede da Comissão de Trabalhadores**

A sede da CT localiza-se na sede da SPdH, S. A., no Aeroporto de Lisboa (Portela).

#### Artigo 43.º

##### **Composição**

A CT é composta por 11 elementos.

#### Artigo 44.º

##### **Duração do mandato**

1 — O mandato da CT é de dois anos.

2 — A CT entra em exercício no dia posterior ao da afixação da acta de apuramento global da respectiva eleição.

#### Artigo 45.º

##### **Reuniões da Comissão de Trabalhadores**

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por semana.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, três dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 46.º

##### **Prazo de convocatória**

1 — As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dia, em hora e em local prefixado na sua primeira reunião, após a respectiva eleição.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com, pelo menos, cinco dias de antecedência.

3 — As convocatórias para as reuniões de emergência não estão sujeitas a quaisquer prazos ou formalidades.

## Artigo 47.º

### Deliberação da Comissão de Trabalhadores

As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

## Artigo 48.º

### Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos membros do secretariado da CT.

## Artigo 49.º

### Coordenação da Comissão de Trabalhadores

A actividade da CT é coordenada por um secretariado designado para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse e constituído por cinco elementos.

## Artigo 50.º

### Perda do mandato

1 — Perde o mandato o elemento da CT que faltar justificadamente ou injustificadamente a 10 reuniões seguidas ou a 15 interpoladas, não podendo ser consideradas as faltas por motivo de férias, serviço ou baixa médica.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

## Artigo 51.º

### Regras a observar em caso da destituição da Comissão de Trabalhadores ou de vacatura de cargos

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — a) Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituição ou perda de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, a assembleia geral elege uma comissão provisória à qual incumbe a promoção de novas eleições no prazo de no máximo 60 dias.

b) A assembleia geral para eleição da comissão provisória será convocada pelos membros da CT em efectividade de funções, que ficarão com a responsabilidade sobre as instalações da CT até à tomada de posse da comissão provisória.

3 — A comissão provisória deve remeter à CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

4 — Tratando-se da emissão de parecer sujeito a prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão à assembleia geral, que se pronunciará.

## SECÇÃO VII

### Subcomissões de trabalhadores

## Artigo 52.º

### Subcomissões de trabalhadores

1 — Há uma subcomissão de trabalhadores nos seguintes estabelecimentos:

- a) No Norte de Portugal (Porto);
- b) No Centro de Portugal (Lisboa);
- c) No Sul de Portugal (Faro);
- d) Na Madeira (Funchal).

2 — Poderá haver subcomissões de trabalhadores em novos estabelecimentos ou desde que se verifiquem condições para tal nos termos da lei.

## Artigo 53.º

### Composição das subcomissões de trabalhadores

As subcomissões de trabalhadores têm a seguinte composição:

- a) Estabelecimentos com menos de 20 trabalhadores — um membro;
- b) Estabelecimentos com 20 a 200 trabalhadores — três membros;
- c) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores — cinco membros.

## Artigo 54.º

### Competência das subcomissões de trabalhadores

Compete às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer as atribuições e poderes nelas delegados pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entendam ser do interesse dos trabalhadores e da própria CT;
- c) Fazer a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do estabelecimento e a CT;
- d) Executar as deliberações da assembleia geral e da CT;
- e) Convocar e dirigir as assembleias sectoriais;
- f) Conduzir o processo eleitoral da área respectiva;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nestes estatutos.

## Artigo 55.º

### Duração do mandato

A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de dois anos, devendo coincidir sempre com o da CT.

## Artigo 56.º

### Normas aplicáveis

A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos, respeitantes à organização, direitos e funcionamento da CT.

## Artigo 57.º

### Articulação com a Comissão de Trabalhadores

1 — As subcomissões de trabalhadores efectuam reuniões periódicas com a CT.

2 — A CT pode realizar reuniões alargadas às subcomissões de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

3 — Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um estabelecimento, a CT reúne obrigatoriamente alargada com a respectiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

## SECÇÃO VIII

### Comissões coordenadoras

## Artigo 58.º

#### Comissão coordenadora por sector de actividade económica

A CT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores das empresas do sector de transportes, cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei, pelas comissões de trabalhadores interessadas.

## Artigo 59.º

#### Comissão coordenadora por região

A CT adere às comissões coordenadoras das comissões de trabalhadores das regiões de Lisboa, Porto, Faro, Funchal e Ponta Delgada, cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei, pelas comissões de trabalhadores interessadas.

## CAPÍTULO III

### Representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa

## Artigo 60.º

#### Especificação dos representantes

Nos termos da lei, os trabalhadores da SPdH, S. A., têm o direito de designar:

- a) Um representante para o conselho de administração;
- b) Um representante para o conselho fiscal.

## Artigo 61.º

#### Forma de designação dos representantes

Os representantes referidos no artigo anterior são eleitos pelos trabalhadores permanentes da empresa, dentro do prazo de 60 dias contados a partir da data de nomeação oficial dos restantes membros dos órgãos que devem integrar.

## Artigo 62.º

#### Eleição dos representantes

1 — A eleição rege-se nos termos do artigo 96.º destes estatutos.

2 — Se os trabalhadores tiverem o direito de designar mais de um representante para qualquer órgão da empresa, a eleição faz-se segundo o método proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 63.º

#### Duração do mandato

1 — O mandato dos representantes coincide, quanto à sua duração, com o dos órgãos estatutários da empresa para os quais são eleitos, sem prejuízo do artigo 96.º destes estatutos.

2 — Se os órgãos estatutários da empresa forem destituídos ou dissolvidos antes de completarem o respectivo mandato, compete à CT deliberar sobre a necessidade ou desnecessidade de promover nova eleição.

## Artigo 64.º

#### Substituição de representantes

1 — Em caso de renúncia ou impossibilidade definitiva, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o representante a substituir ou pelo suplente mais votado da respectiva lista.

2 — Se não puder funcionar o sistema previsto no número anterior, a CT promove nova eleição no prazo de no máximo 30 dias.

## Artigo 65.º

#### Natureza das funções

1 — Os trabalhadores eleitos exercem as funções, nomeadamente as de gestão previstas na lei e nos estatutos da empresa, em representação dos trabalhadores e defendem os interesses fundamentais destes e da economia nacional, com o objectivo de consolidação e desenvolvimento das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa inscritas na Constituição.

2 — Nos termos legais aplicáveis, os representantes devem recorrer a todas as instâncias administrativas e judiciais competentes para fazer respeitar os seus próprios direitos e os interesses dos trabalhadores e opor-se às deliberações e medidas incorrectas ou ilegais dos órgãos da empresa.

3 — Os representantes apresentam nos órgãos a que pertencem as propostas dos trabalhadores sobre a melhor gestão, funcionamento e actividade da empresa.

## Artigo 66.º

#### Programa de acção

1 — Simultaneamente com a eleição, é submetido à votação dos trabalhadores um programa de acção que, juntamente com os princípios e normas destes estatutos, deve ser observado pelos representantes em toda a sua actividade.

2 — A existência do programa de acção não isenta os representantes do dever de submeterem à apreciação da CT as principais questões relacionadas com o exercício das respectivas funções.

## Artigo 67.º

### Representantes nos órgãos deliberativos, consultivos e de fiscalização

Os representantes dos trabalhadores no conselho de administração e no conselho fiscal submetem previamente à apreciação da CT as questões sobre as quais, no órgão da empresa a que pertencem, deverão pronunciar-se e, aí, assumem a posição definida conjuntamente.

## Artigo 68.º

### Ligação ao colectivo dos trabalhadores

1 — Os representantes reúnem mensalmente com a CT, estabelecendo com ela as formas permanentes de informação, apoio recíproco e cooperação.

2 — A CT assegura, sempre que necessário, o apoio à actividade dos representantes.

3 — Os representantes elaboram um relatório anual, que submetem à apreciação da CT, sobre a actividade desenvolvida durante o respectivo período.

4 — Os representantes, através da CT, mantêm os trabalhadores permanentemente informados sobre todos os assuntos relevantes para os direitos e interesses dos trabalhadores.

5 — Sempre que necessário, os representantes submetem à apreciação da CT as questões relacionadas com o exercício das suas funções.

## Artigo 69.º

### Garantia de dedicação aos interesses dos trabalhadores

1 — Ao candidatarem-se à eleição, os representantes assumem o compromisso de abdicarem, a favor da CT, da diferença entre a remuneração que lhes caberá como membros dos órgãos estatutários da empresa e o vencimento que receberiam se continuassem a exercer a sua actividade profissional.

2 — Para o efeito do previsto no número anterior, o representante dá autorização e instruções ao serviço competente da empresa para proceder ao desconto daquela importância na fonte e à respectiva remessa à CT ou, em alternativa, procede ao depósito directo em conta bancária específica da CT, salvaguardando todo e qualquer imposto ou oneração superior àquele que pagaria se continuasse a exercer a sua anterior actividade na empresa, bem como qualquer aumento de escalão de impostos que se reflecta no seu conjunto familiar e despesas extraordinárias.

3 — As importâncias resultantes do disposto neste artigo constituem receita da CT, que providenciará a abertura de uma conta bancária para sua movimentação, cabendo-lhe também a responsabilidade pela sua gestão.

## Artigo 70.º

### Condições e garantias para o exercício das funções de representante

1 — Os representantes não podem ser prejudicados nos seus direitos, enquanto trabalhadores, devido ao exercício das respectivas funções e, sem prejuízo do regime legal ou convencional mais favorável, estão sujei-

tos, de acordo com a lei, ao regime de suspensão do contrato individual de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.

2 — Os representantes gozam da protecção legal contra as sanções abusivas que, por motivo do exercício das respectivas funções nos órgãos estatutários da empresa, lhes sejam aplicadas na sua qualidade de trabalhadores subordinados.

3 — Enquanto membros de pleno direito dos órgãos estatutários da empresa, ou por actos praticados no exercício das respectivas funções, os representantes não estão sujeitos ao poder disciplinar da respectiva entidade patronal.

## TÍTULO II

### Regulamento eleitoral e das deliberações do voto secreto

#### CAPÍTULO I

#### Eleição da Comissão de Trabalhadores

### Artigo 71.º

#### Capacidade eleitoral

1 — São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes da empresa definidos no artigo 1.º, com as excepções que a seguir se referem.

2 — Não são elegíveis os trabalhadores permanentes, tal como referidos no número anterior, desde que tenham celebrado o contrato de trabalho com a SPdH, S. A., há menos de um ano.

### Artigo 72.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 ou da base, por motivo de serviço, e dos que estejam em gozo de férias.

3 — Não é permitido o voto por procuração.

4 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

### Artigo 73.º

#### Caderno eleitoral

1 — A CT elabora e mantém permanentemente actualizado um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, número SPdH e centro de responsabilidade.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.



## Artigo 74.º

### Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três membros da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das listas concorrentes.

## Artigo 75.º

### Data da eleição

A eleição tem lugar até 10 dias antes do termo do mandato de cada CT.

## Artigo 76.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência de no mínimo 45 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao(s) órgão(s) de gestão da empresa, na mesma data que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo.

## Artigo 77.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10% ou 100 trabalhadores permanentes da empresa caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

## Artigo 78.º

### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral em número mínimo de 10% ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema.

## Artigo 79.º

### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação destinada por todos os candidatos ou em termos individuais, e subscrita pelos proponentes nos termos do artigo 78.º

3 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora de apresentação e regista essas mesmas data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto de apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

## Artigo 80.º

### Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo de no máximo vinte e quatro horas a contar da data e hora de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos e com o regulamento eleitoral divulgado.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos e ao regulamento eleitoral divulgado, detectadas, podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo de no máximo quarenta e oito horas 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 e no regulamento eleitoral divulgado são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

## Artigo 81.º

### Aceitação de candidatura

1 — Até ao 15.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letras, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

## Artigo 82.º

### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de publicação das candidaturas e o dia anterior à 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.

### Artigo 83.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 e, com idêntico formalismo, em todos os estabelecimentos e locais de voto na empresa.

3 — A votação inicia-se trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

4 — Os trabalhadores têm direito a votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

### Artigo 84.º

#### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre de modo que a respectiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horários diferenciados têm direito a 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 85.º

#### Mesas de voto

1 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

2 — A cada mesa de voto não devem corresponder mais de 600 eleitores.

3 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no n.º 1 podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a não prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

### Artigo 86.º

#### Composição e formas de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Havendo mais de uma mesa, os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou de subcomissões de trabalhadores;
- b) Trabalhadores com direito a voto.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

### Artigo 87.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.

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 comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

### Artigo 88.º

#### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa de voto o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas, devendo o registo conter 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.

5 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

### Artigo 89.º

#### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada ou por correio de serviço, com indicação do nome e assinatura do remetente legalmente reconhecida, número SPdH e centro de responsabilidade, dirigida à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim em quatro, introduzindo-o num envelope em branco, que fechará e introduzirá depois no envelope que enviará por correio, após fechado também.

4 — A comissão eleitoral procede a abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças com a menção «voto por correspondência» e, finalmente entrega o envelope interior ao presidente, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 90.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se «voto em branco» o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer marca.

2 — Considera-se «voto nulo» o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- b) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra;
- d) O voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 89.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

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.

#### Artigo 91.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de voto e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada 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 da acta.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do local da votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 92.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, nos locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido, no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, ao Ministério do Trabalho, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue por protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados por nome, número SPdH, profissão, local de trabalho, data de nascimento, número do bilhete de identidade e respectivo arquivo de identificação;
- b) Cópia da acta de apuramento global e documentos anexos.

#### Artigo 93.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à assembleia geral, que o 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 de no máximo 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, de 12 de Setembro.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 94.º

##### **Destituição da Comissão de Trabalhadores**

1 — A CT pode ser destituída a todo tempo por deliberação dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Para a deliberação da destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes e a participação mínima de 20 % dos trabalhadores da empresa (artigo 9.º).

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10 % ou 250 trabalhadores permanentes da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 76.º e 77.º, se a CT o não fizer no prazo de no máximo 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10 % ou 250 trabalhadores permanentes da empresa e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida da discussão em assembleia geral, nos termos do artigo 11.º

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as devidas adaptações, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 95.º

##### **Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores**

1 — A eleição das subcomissões de trabalhadores efectivam-se segundo as normas destes estatutos, aplicáveis com as necessárias adaptações.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

### CAPÍTULO II

#### **Outras deliberações por voto secreto**

#### Artigo 96.º

##### **Eleição e destituição dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa**

1 — Os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa são eleitos e destituídos segundo as regras para a eleição da CT, com as necessárias adaptações.

2 — Para a deliberação da destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

#### Artigo 97.º

##### **Alteração dos estatutos**

1 — Sem prejuízo de discussão prévia em assembleia geral, às deliberações para alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras para eleição da CT.

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

#### Artigo 98.º

##### **Adesão ou revogação de adesão a comissões coordenadoras**

1 — A CT da SPdH, S. A., adere à comissão coordenadora do Grupo TAP que vier a constituir-se.

2 — As deliberações para adesão ou revogação de adesão da CT a outras comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras para a eleição da CT, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 99.º

##### **Outras deliberações por voto secreto**

As regras constantes nestes estatutos para a eleição da CT aplicam-se, com as necessárias adaptações, a outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

### CAPÍTULO III

#### **Disposições finais**

#### Artigo 100.º

##### **Adaptação do regulamento eleitoral a outras deliberações por voto secreto**

Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 95.º e 99.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

#### Artigo 101.º

##### **Entrada em vigor**

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato ao da afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT, das novas subcomissões de trabalhadores e dos novos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa rege-se pelo disposto nestes estatutos.

3 — A aprovação destes estatutos não implica obrigatoriamente a abertura de processos eleitorais para os órgãos e representantes referidos no número anterior, a não ser que se verifique o termo dos mandatos respectivos.

Registados em 26 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 42/2004, a fl. 73 do livro n.º 2.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### Comissão de Trabalhadores da Caetano Cascão Linhares e Herdeiros, L.<sup>da</sup> — Eleição em 15 de Março de 2004 para o período de dois anos.

António da Silva Guimarães, bilhete de identidade n.º 2775850, emitido pelo arquivo do Porto em 15 de Fevereiro de 1996.

Manuel Amorim Catarino, bilhete de identidade n.º 3141984, emitido pelo arquivo do Porto em 10 de Junho de 1974.

Agostinho José Gonçalves Moreira, bilhete de identidade n.º 3734291, emitido pelo arquivo de Lisboa em 11 de Fevereiro de 1998.

Registados em 20 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

### Comissão de Trabalhadores da CAETANOBUS — Fábrica de Carroçarias, S. A. — Eleição em 16 de Abril de 2004 para o mandato de dois anos

#### Efectivos

Nome	Idade	Categoria profissional	Posto de trabalho	Local de trabalho	Bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
António Carlos Monteiro Barreira	49	Entregador de materiais	4081	Vila Nova de Gaia ...	6014121	15-2-2002	Lisboa.
Manuel Fernando Baptista de Sousa.	40	Soldador .....	4026	Vila Nova de Gaia ...	7768266	8-10-2003	Lisboa.
Luís Alberto Melo Carvalho .....	53	Pintor .....	4004	Vila Nova de Gaia ...	3683374	2-10-1996	Lisboa.
José Alexandre Pereira da Silva ..	53	Serralheiro .....	4001	Vila Nova de Gaia ...	3196739	20-2-1997	Porto.
António Martins Ferreira .....	48	Pintor .....	4004	Vila Nova de Gaia ...	6707174	8-9-1998	Lisboa.
Fernando Joaquim Rodrigues Almeida.	44	Electricista .....	4005	Vila Nova de Gaia ...	6908851	15-1-2002	Lisboa.
Carlos Alberto Teixeira Magalhães	44	Serralheiro .....	4026	Vila Nova de Gaia ...	3986087	5-12-2001	Lisboa.

#### Suplentes

Número de ordem	Nome	Idade	Categoria profissional	Posto de trabalho	Local de trabalho	Bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
1.º	Manuel Carlos de Oliveira Gomes.	44	Electricista .....	4026	Vila Nova de Gaia ...	5823092	23-3-2004	Lisboa.
2.º	Vítor Paulo de Sousa Vieira.	29	Mecânico .....	4006	Vila Nova de Gaia ...	10604885	12-9-2000	Lisboa.
3.º	José Paulo da Silva Mesquita.	32	Carpinteiro .....	4005	Vila Nova de Gaia ...	9599182	16-4-2002	Lisboa.

Registados em 27 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 43/2004, a fl. 73 do livro n.º 1.

### Comissão de Trabalhadores da RTP — Meios de Produção, S. A. — Eleição em 31 de Março de 2004 para o biénio 2004-2006.

#### Efectivos:

José Firmino Pais da Silva, bilhete de identidade n.º 48041, de 7 de Fevereiro de 2000, de Lisboa.  
Ana Maria Chaves Franco Sousa, bilhete de identidade n.º 6280268, de 19 Janeiro de 2000, de Lisboa.  
Pedro Miguel Castro Silva, bilhete de identidade n.º 7707523-4, de 11 de Março de 2004, de Lisboa.

#### Suplentes:

Vítor Manuel Alves Santos, bilhete de identidade n.º 2172760, de 25 de Novembro de 1997, de Lisboa.  
João Paulo Dias Gasalho, bilhete de identidade n.º 7394072, de 4 de Março de 2004, de Lisboa.

Registados em 28 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 45/2004, a fl. 73 do livro n.º 1.

**Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A. — Eleição em 15, 16, 17, 18 e 19 de Março de 2004 para o mandato de 2004-2005.**

**Comissão de Trabalhadores**

Carlos Miguel Viegas Vitorino; naturalidade: Barreiro; data de nascimento: 18 de Outubro de 1966; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 7368457, de 20 de Outubro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Rua do Marquês de Pombal, 51, 2.º, esquerdo, 209-2955 Pinhal Novo.

António Carlos Valente Machado Vieira; naturalidade: Porto, Bonfim; data de nascimento: 31 de Maio de 1960; estado civil: divorciado; bilhete de identidade n.º 3845873, de 27 de Março de 1998, do arquivo de identificação do Porto; residência: Rua da Cidade de Trelazé, 361, 1.º, C, traseiras, 4450 Porto.

Humberto Duarte Ferreira; naturalidade: Enxofões, Cantanhede; data de nascimento: 2 de Junho de 1965; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 7426567, de 26 de Janeiro de 1998, do arquivo de identificação de Coimbra; residência: Quinta da Alçada, lote 13, 3.º, direito, 2410 Leiria.

António Joaquim Barrela Teixeira; naturalidade: Vilar da Maçada, Vila Real; data de nascimento: 15 de Março de 1956; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 3465027, de 15 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Rua de Roque Gameiro, lote 1418, Quinta das Laranjeiras, 2840 Seixal.

José Henriques de Carvalho Fernandes; naturalidade: Foz do Douro, Porto; data de nascimento: 20 de Agosto de 1951; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 3288646, de 1 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação do Porto; residência: Rua do Passeio Alegre, 24-A, Alto do Mato, Foz do Douro, 4150-062 Porto.

Carlos Alberto da Costa Vieira; naturalidade: Coimbra; data de nascimento: 17 de Dezembro de 1967; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 8172659, de 27 de Dezembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Residência Cabeço Grande, 3750-045 Aguada de Cima.

António José Almeida Silva; naturalidade: Alemanha; data de nascimento: 12 de Janeiro de 1971; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 9909236, de 27 de Novembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: lugar da Lavandeira, 4, freguesia de Lamelas, 4825-245 Santo Tirso.

**Subcomissão de Trabalhadores do DEMA**

Paulo Fernando Torres Vasconcelos Correia; naturalidade: Paranhos, Porto; data de nascimento: 9 de Agosto de 1966; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 7386489, de 12 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Avenida do Lidador da Maia, 690, 1.º, direito, traseiras, Águas Santas, 4445 Maia.

Avelino Ferreira Almeida; naturalidade: Ermesinde; data de nascimento: 20 de Maio de 1963; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 6690554, de 4 de Junho de 2001, do arquivo de identificação do Porto; residência: Travessa de 25 de Abril, 37, 2.º, direito, 309-4445 Porto.

Alfredo Carlos Félix Silva; naturalidade: Cedofeita; data de nascimento: 18 de Dezembro de 1955; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 3327130, de 17 de Fevereiro de 1999, do arquivo de identificação do Porto; residência: Rua do Passeio Alegre, 302, 1.º, direito, Foz do Douro, 4150-571 Porto.

Manuel Marino Costa Santos; naturalidade: Grilo, Baião; data de nascimento: 17 de Março de 1963; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 7769222, de 7 de Maio de 2003, do arquivo de identificação do Porto; residência: Edifício Marão, Largo da Feira, Borda de Godim, Lixa, Felgueiras.

Sílvio Fernando Costa Ferreira; naturalidade: Erme-sinde; data de nascimento: 11 de Junho de 1959; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 3854333, de 16 de Maio de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Avenida do Comendador Ferreira Matos, 759, 2.º, direito, 4450 Matosinhos.

**Subcomissão de Trabalhadores do DEFE**

Jacinto Peixoto Araújo; naturalidade: Guimarães; data de nascimento: 26 de Setembro de 1950; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 3738444, de 10 de Maio de 2001; residência: Rua de João António de Andrade, 22, 4520-232 Santa Maria da Feira.

Manuel Duarte Silva Almeida Charneca; naturalidade: Oliveira de Azeméis; data de nascimento: 7 de Abril de 1966; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 78640698, de 3 de Outubro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Rua de Oliveira de Azeméis, 138, 3700 São João da Madeira.

António Jacinto Jesus Almeida; naturalidade: Válega, Ovar; data de nascimento: 4 de Abril de 1960; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 5517758, de 14 de Março de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Rua dos Irmãos Oliveiras, lote 358, 3880-520 Válega.

**Subcomissão de Trabalhadores do DEME**

Jorge Manuel Faustino Sequeira; naturalidade: Marvila, Santarém; data de nascimento: 28 de Maio de 1958; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 5078989, de 26 de Abril de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Rua dos Olivais, 38, 3060-420 Murte-de.

António José Dias Alegre; naturalidade: Coimbra, Sé Nova; data de nascimento: 30 de Dezembro de 1966; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 7745949, de 12 de Fevereiro de 1997, do arquivo de identificação de Coimbra; residência: Bairro de Santa Apolónia, lote 134, 2.º, esquerdo, 3020-105 Coimbra.

José Tavares de Matos; naturalidade: Albergaria; data de nascimento: 19 de Setembro de 1962; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 6260746, de 26 de Setembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Giesteira, 3750-309 Águeda.

**Subcomissão de Trabalhadores do DELE**

Ivo Monteiro dos Santos; naturalidade: Leiria; data de nascimento: 24 de Maio de 1973; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 10054782, de 21 de Outubro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Estrada do Garcia, 113, Engenho, 2430 Mari-nha Grande.

José António Neves Alves; naturalidade: Fátima; data de nascimento: 1 de Maio de 1973; estado civil:

casado; bilhete de identidade n.º 10315692, de 15 de Setembro de 1999, do arquivo de identificação de Santarém; residência: Travessa da Azinheira, edifício H, lote 2-A, rotunda sul, 2495 Fátima.

Daniel Firme do Carmo Santos; naturalidade: Angola; data de nascimento: 5 de Abril de 1971; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 9976184, de 7 de Julho de 2000, do arquivo de identificação de Santarém; residência: Cumieira, Espipe, 2490 Ourém.

#### **Subcomissão de Trabalhadores do DELI**

Carlos Alberto Solans; naturalidade: França; data de nascimento: 26 de Agosto de 1972; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 11832912, de 30 de Outubro de 2003; residência: lugar de Casais, Sezures, 2805 Várzea, Santarém.

Vasco Miguel Couto Caldas; naturalidade: Moçambique; data de nascimento: 10 de Janeiro de 1964; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 7794126, de 3 de Outubro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Rua do 1.º de Maio, lote 5, 2.º, esquerdo, Bairro do Cativo, 2695-200 Santa Iria de Azoia.

Manuel António Sampaio Costa; naturalidade: Pousada de Saramagos; data de nascimento: 2 de Abril de 1967; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 6262342, de 7 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Rua da Costa, 327, 4770-406 Pousada de Saramagos.

#### **Subcomissão de Trabalhadores do DELO**

Maria Teresa Henriques; naturalidade: Santa Justa, Lisboa; data de nascimento: 1 de Dezembro de 1968; estado civil: casada; bilhete de identidade n.º 6933728, de 4 de Agosto de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Quinta de São João, lote 40, 2665-314 Milharado.

Lin Qian; naturalidade: República Popular da China; data de nascimento: 16 de Janeiro de 1975; estado civil: solteira; bilhete de identidade n.º 12041051, de 22 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Alameda de Salgueiro Maia, 15, 1.º, B, 2660-329 Santo António dos Cavaleiros.

Adília Maria Gonçalves Jorge; naturalidade: São Sebastião da Pedreira, Lisboa; data de nascimento: 6 de Julho de 1966; estado civil: casada; bilhete de identidade n.º 7711832, de 21 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Avenida de João de Deus, 37, rés-do-chão, direito, Serra das Minas, 2635-426 Rio de Mouro.

#### **Subcomissão de Trabalhadores do DECE**

Gaspar Luís Torres Matias; naturalidade: São Jorge de Arroios, Lisboa; data de nascimento: 2 de Abril de 1963; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 6235678, de 15 de Maio de 2000, do arquivo de

identificação de Lisboa; residência: Praceta de Gonçalves Zarco, 2, 1.º, esquerdo, 2780-058 Oeiras.

Elisabete Vieira; naturalidade: França; data de nascimento: 4 de Agosto de 1971; estado civil: solteira; bilhete de identidade n.º 10153012, de 6 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Rua do Moinho, 1.

Mário Rui Nunes Pardal; naturalidade: São Sebastião da Pedreira, Lisboa; data de nascimento: 26 de Junho de 1963; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 6255449, de 14 de Junho de 1999, do arquivo de Lisboa; residência: Rua Nova do Calhariz, 36, 3.º, F, 1300 Lisboa.

#### **Subcomissão de Trabalhadores do DECO**

João Rosa Pratas Semedo; naturalidade: Crato; data de nascimento: 3 de Maio de 1954; estado civil: divorciado; bilhete de identidade n.º 5500684, de 12 de Abril de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Rua de Luanda, 28, 1.º, esquerdo, Quinta da Lomba, 2830 Barreiro.

Jorge Manuel Pereira Vaz; naturalidade: Vila Nova de Gaia; data de nascimento: 7 de Dezembro de 1961; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 7574159, de 7 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Setúbal.

Nélson Carlos da Costa Teixeira; naturalidade: Barreiro; data de nascimento: 13 de Julho de 1972; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 10157578, de 12 de Setembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: Herdade do Monte Novo, lote 11, 3.º, B, 2955 Pinhal Novo.

#### **Subcomissão de Trabalhadores do DEGA**

Nuno Ricardo Carmo Gaspar; naturalidade: São Cristóvão e São Lourenço, Lisboa; data de nascimento: 26 de Junho de 1974; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 10335211, de 9 de Abril de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa; residência: sítio do Pinheiro, Avenida de José Saramago, 7580-206 Alcácer do Sal.

Vítor Manuel Ferreira Carvalho Silvestre; naturalidade: Grancinha, Tabuaço; data de nascimento: 9 de Maio de 1968; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 8272267, de 28 de Fevereiro de 2001, do arquivo de identificação de Setúbal; residência: Estrada de Santa Luzia, lote 5, 1.º, 7580 Alcácer do Sal.

Ana Maria Guerra Direitinho Simões; naturalidade: Alcácer do Sal; data de nascimento: 12 de Junho de 1974; estado civil: casada; bilhete de identidade n.º 10353590, de 22 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação de Setúbal; residência: Rua do Moinho, 1, Aldeia Nova, Montes Velhos, 7600-093 Aljustrel.

Registada em 28 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 44, a fl. 73 do livro n.º 1.





# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 19 de Abril de 2004)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Rua de Ana de Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- Alcaduto e Estivada — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Senhor do Monte, sem número, 4575-543 Sebolido, Penafiel — alvará n.º 345/2001.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Cônego Tomás Póvoa, 3, 3.º, esquerdo, Tavadere, 3082 Figueira da Foz — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antave RH Portugal — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Sousa Martins, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 411/2003.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ARTOS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Bernardim Ribeiro, 178-A, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 133/93.
- ATLANCO — Sel. e Recr. de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- Aviometra Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, hangar 2, Tires, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Braga Cedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Carmo, 49, 3.º, 4700 Braga — alvará n.º 435/2003.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 5 de Outubro, 35, 7.º, direito, São Sebastião da Pedreira, 1050-047 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Emp. de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD,

- porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 4.º, 1990 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CATERMAR — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Largo do Barão de Quintela, 11, 3.º, Encarnação, 1200 Lisboa — alvará n.º 421/2003.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDENTRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Infante D. Henrique, pavilhão 2, 2735-175 Cacém — alvará n.º 324/2001.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta de Karl Marx, 3-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Cascais Office, rés-do-chão, sala F, Rotunda das Palmeiras, 2645-091 Alcabideche — alvará n.º 25/91.
- Compasso — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Júlio Dinis, 561, 1.º, D, sala 102, Cedofeita, 4150 Porto — alvará n.º 223/98.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050-188 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura, Castro Marim — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Esposende — alvará n.º 145/94.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520-285 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TIR, gabinete 77, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- Denci Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Meladas, 380, 4536 Mozeiros — alvará n.º 265/99.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Armador, lote 750, 2.º, direito, Zona M de Chelas, 1900 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Vilamarim, 5040 Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização do Vale, bloco 5, rés-do-chão, direito, 3610 Tarouca — alvará n.º 447/2004.
- ELIGRUPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Campo dos Mártires da Pátria, 110, 1150-227 Lisboa — alvará n.º 108/93.
- EMOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- Encaminho a Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TERTIR, gabinete 43, 2615-179 Alverca — alvará n.º 397/2002.
- ENTRETEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Lagoa, 1262, Senhora da Hora, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 275/99.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- EUROCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 24/91.
- EUROINTEGRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Jardim, 940, Vilar do Paraíso, 4405-824 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 268/99.
- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 22/90.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.

- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Antero de Quental, 5-B, sala 17, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- Fialho e Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430-202 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 22, rés-do-chão, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXIPLAN — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do General Roçadas, 21-A, 1170 Lisboa — alvará n.º 222/98.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, escritório 8, 2805-084 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMACEDE, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Foz Cávado — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Henrique Medina, Marinhais, 4740 Esposende — alvará n.º 420/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Vivenda de São Jacinto, Arados, 2135 Samora Correia — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial da SAPEC, Herdade Praias do Sado, apartado 11, 2900 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GBP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Coronel Águas, 48-D, 8200-111 Albufeira — alvará n.º 368/2001.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Artilharia Um, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/91.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- HUSETTE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- I. R. S. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa — alvará n.º 425/2003.
- IBERCONTRATO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Santos Dumont, 63, 6.º, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- IBERTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 348/2001.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Torna, Dalvares, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- J. J. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. António Rodrigues Manitto, 85, 6.º, 2900 Setúbal — alvará n.º 83/92.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio — alvará n.º 116/93.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, 2.º PR, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.

- Joaquim Silva Soares — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Augusto Simões, 505, 2.º, sala G, 4470 Maia — alvará n.º 81/92.
- JOBFACTOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Alto Mearim, 1133, sala 61, 4450 Matosinhos — alvará n.º 384/2002.
- Jones, Pereira & Nunes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, sala C, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- Jorge Luís Mansos da Silva Gracindo — Empresa de Trabalho Temporário, Alagoachos, lote 28, 2.º, B, 7645-012 Vila Nova de Mil Fontes — alvará n.º 292/2000.
- José Manuel Aires Correia Pinto — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 419/2003.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORIS — Empresa de Trabalho, L.<sup>da</sup>, Rua de Luís de Camões, 128-B, 1300 Lisboa — alvará n.º 123/93.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Louriçal, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LUSOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- LUSO-TEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida dos Bombeiros Voluntários de Alges, 28-A, 1495 Alges — alvará n.º 307/2000.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém — alvará n.º 422/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2686 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Andrade, 51, 1.º, esquerdo, 1170-013 Lisboa — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- Maria Adelaide da Silva Gonçalves — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização da Rina, 15, Sé, 5100 Lamego — alvará n.º 274/99.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Avenida do Cabo da Boa Esperança, lote 66, 8.º, B, Carregado, 2580 Alenquer — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- MCC — Empresa de Cedência de Pes. e T. Temporários, L.<sup>da</sup>, Alqueves, Vila Verde, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 198/96.
- MEIXOTEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, 3610 Tarouca — alvará n.º 386/2002.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Remolares, 35, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/2003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- MULTILABOR — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 22, rés-do-chão, esquerdo, 1069 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. António Rodrigues Manito, 100, rés-do-chão, 2900 Setúbal — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- Nogueira & Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Mesura, Piães, Cinfães, Santiago de Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 317/2000.

- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Besouros, 19-C, Alfarelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- NOVETT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. António Rodrigues Manito, 56-A, loja, 2900 Setúbal — alvará n.º 328/2001.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, escritório 8, 1.º, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- OMNITEAM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Liberdade, 129, 5.º, A, 1250-140 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Opção — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Clérigo, Trajouce, apartado 1584, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 100/93.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600-548 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.
- Perserve — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terrações de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775-226 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Estefânia, 78-82, 1000 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta da Fonte, Edifício D. Pedro I, 108, 2770-730 Paço de Arcos — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Damião de Góis, 14-16, 2580 Alenquer — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- POWERCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Bijagós, 20, Cruz de Pau, Amora, 2845 Amora — alvará n.º 450/2004.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ressano Garcia, 16, rés-do-chão, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- PSICOTEMPOS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio dos Babelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Duque da Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.<sup>da</sup>, Paão, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- RH Útil — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Apeadeiro, 3, rés-do-chão, F/D, Espadaneira, São Martinho do Bispo, 3000 Coimbra — alvará n.º 152/94.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. João de Castro, 124, 3.º, traseiras, 4435 Baguim do Monte — alvará n.º 249/99.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Campo Pequeno, 48, 1.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.

- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona de Expansão, Rua 15, lote 153, Alvalade, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- SAFRICASA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Crisóstomo de Sá, lote 2, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. E. T. Temp., L.<sup>da</sup>, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SOMÁODOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Pátio Ferrer, 1, lugar de Abóboda, São Domingos de Rana, 2750 Cascais — alvará n.º 326/2001.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.<sup>da</sup>, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de 9 de Julho, 105, 1.º, direito, 2665 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATÉL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, tra-seiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SUBCONTRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Joaquim António de Aguiar, 66, 2.º, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- TAROUQUILENSE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Lúcio de Azevedo, 53, 1.º, 3-B, 4200-339 Porto — alvará n.º 395/2002.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo e Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 25 de Abril, 36-B, 1.º, sala H, Cacilhas, 2800 Almada — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial da Abrunheira, Quinta do Lavi, bloco B, esc. 16, 2710 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TOMICEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 25 de Abril, lote 515, 17, Quinta das Laranjeiras, 2840 Seixal — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TOTALCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. José Leite de Vasconcelos, 10-D, 2900 Setúbal — alvará n.º 315/2000.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRANCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta da Quinta do Paraíso, 12, 2900 Setúbal — alvará n.º 177/96.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Estação, apartado 201, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- Tromelguense — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Capela, Tromelgo, Ferreira-a-Nova, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 380/2002.
- TURAIMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Maestro Lopes Graça, 18, 1.º, esquerdo, Prior Velho, 2685 Sacavém — alvará n.º 374/2003.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1150 Lisboa — alvará n.º 55/91.

- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Afonso, 7, 1.º, esquerdo, 2810-237 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Prof. Aníbal Cavaco Silva, bloco B-3, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.

