

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 28

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade  
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço 2142\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 66	N.º 28	P. 1987-2190	29-JULHO-1999
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

Pág.

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

- Siemens, S. A. — Autorização de laboração contínua ..... 1991

#### Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas ..... 1992
- Aviso para PE do CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios ..... 1992
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros (administrativos) ..... 1992
- Aviso para PE das alterações dos CCT (bolachas/pessoal fabril, de apoio e manutenção) entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos ..... 1993
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros ..... 1993
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros ..... 1993

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras — Alteração salarial e outras ..... 1994
- CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras ..... 1996
- CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras ..... 1999

— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	2001
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras .....	2006
— CCT entre a UAERL — União das Assoc. Empresariais da Região de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras .....	2007
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros — Alteração salarial e outras .....	2008
— CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras .....	2009
— CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	2010
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante ....	2012
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o Sind. dos Marinheiros Mercantes de Portugal .....	2036
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca .....	2059
— AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços .....	2083
— AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outros — Alteração salarial e outra .....	2107
— AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras .....	2107
— AE entre a TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A., e a FESHOT — Feder. dos Sind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	2110
— AE entre o Sporting Clube de Braga e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte (sector do bingo) — Alteração salarial e outras .....	2115
— CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicas e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras — Rectificação .....	2117

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sind. dos Bancários do Centro — Alteração .....	2117
— União dos Sind. de Lisboa — USL/CGTP-IN — Alteração .....	2140

#### II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas do Dist. de Santarém .....	2150
— Sind. Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas .....	2151
— Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Dist. do Porto .....	2151
— Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Norte .....	2153
— União dos Sind. de Lisboa — USL/CGTP-IN .....	2154
— Sind. do Pessoal de Voo da Aviação Civil .....	2155

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

— Assoc. Portuguesa de Profissionais de Piscinas, Instalações Desportivas e Lazer — APP — Constituição .....	2156
— APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem, que passa a denominar-se APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas — Alteração de estatutos .....	2164

— Assoc. Comercial e Industrial do Concelho de Penafiel, que passa a denominar-se AEP — Assoc. Empresarial de Penafiel — Alteração de estatutos .....	2169
— Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros de Portugal — Nulidade parcial .....	2175

## II — Corpos gerentes:

— ANITT-LAR — Assoc. Nacional das Ind. de Tecelagem e Têxteis-Lar .....	2175
— Assoc. Nacional dos Torrefactores .....	2176
— APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas .....	2176
— Assoc. Portuguesa de Casinos .....	2176
— Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário .....	2177
— APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem — Alteração .....	2178

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

— IMOC — Imobiliária e Construções, S. A. ....	2179
--	------

### II — Identificação:

— LUSOSIDER — Aços Planos, S. A. — Comissão .....	2185
— IMOC — Imobiliária e Construções, S. A. — Comissão .....	2185
— Fábrica Portugal, S. A. — Comissão .....	2185
— Administração do Porto de Lisboa, S. A. — Comissão .....	2185
— Metalúrgica Benaventense, L. <sup>da</sup> — Comissão .....	2186
— SOREL, S. A. — Comissão e Subcomissão .....	2186
— INDEP — Indústria de Defesa, S. A. — Substituição .....	2186
— Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Renault-Chelas — Comércio e Reparação de Veículos, L. <sup>da</sup> .....	2186
— REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A. ....	2187
— Sociedade de Montagens Metalomecânicas, S. A. ....	2187
— Rodoviária do Tejo, S. A. — Comissão e Subcomissões .....	2188
— T. S. T. — Transportes Sul do Tejo .....	2189
— Comissão de Trabalhadores da SACOPOR — Sociedade de Embalagens e Sacos de Papel .....	2190
— Borealis Polímeros, S. A. — Eleição — Rectificação .....	2190
— Subcomissão de Trabalhadores da PETROGAL (Refinaria de Sines) — Substituição .....	2190

### 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

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### **Siemens, S. A. — Autorização de laboração contínua**

A empresa Siemens, S. A., com sede na Rua dos Irmãos Siemens, 1 e 1-A, Alfragide, requereu autorização para laborar continuamente no posto de trabalho da máquina de corte transversal de chapa magnética Georg TBA/ME, na Fábrica de Transformadores sita em Sabugo Oeste, Pêro Pinheiro.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para as indústrias do material eléctrico e electrónico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, designadamente com a necessidade de aumentar a produção e a rentabilidade do posto de trabalho da máquina Georg de corte transversal de chapa magnética, de modo a dar cumprimento ao plano de encomendas actual e ao seu aumento, destinados a mercados altamente competitivos e de grande exigência técnica na União Europeia e extracomunitárias.

Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando:

- 1) Que não existe comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 2) Que os trabalhadores foram ouvidos;
- 3) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não veda o regime pretendido;
- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Siemens, S. A., a laborar continuamente no posto de trabalho da máquina de corte transversal de chapa magnética Georg TBA/ME, na Fábrica de Transformadores sita em Sabugo Oeste, Pêro Pinheiro.

Ministérios da Economia e do Trabalho e da Solidariedade, 6 de Julho de 1999. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Fernando Manuel dos Santos Vigário Pacheco*. — O Secretário de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará a convenção colectiva extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante.

### **Aviso para PE do CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva nos distritos do continente integrados na respectiva área:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a

recolha do leite, incluindo a recolha em salas de ordenha colectiva, e concentração do leite e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante ou cooperativas signatárias e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais naquela previstas não representados pelo sindicato subscritor;
- c) Para os efeitos do presente aviso, considera-se indústria de lacticínios o fabrico de derivados do leite (manteiga, queijo, leite em pó, dietéticos, etc.) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultra-pasteurizados e esterelizados).

### **Aviso para PE das alterações do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e Outros (administrativos).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

**Aviso para PE das alterações dos CCT (bolachas/pessoal fabril, de apoio e manutenção) entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23 e 24, de 22 e de 29 de Junho de 1999, o primeiro deles objecto de rectificação na citada publicação, n.º 25, de 8 de Julho de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas não filiadas na ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento que se dediquem ao fabrico de mosaicos hidráulicos e trabalhadores ao seu serviço.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1999.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, e que, a ser emitida nos termos agora publicitados, alterará a orientação que tem vindo a ser seguida já que se pretende, por um lado, fazer coincidir o âmbito da portaria com o da convenção e, por outro, a inclusão das entidades patronais não filiadas na associação patronal que, não estando abrangidas por regulamentação específica, exerçam para fins próprios qualquer das actividades previstas na convenção, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade de tráfego local no território nacional, nomeadamente com embarcações motorizadas ou não, destinadas a transportes de mercadorias, cargas e descargas, serviços de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros, extracção de areias, dragagens e obras portuárias, navegação costeira nacional, navegação interior e outros serviços classificados e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre patronais não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e cate-

gorias profissionais previstas na convenção que, não estando abrangidas por regulamentação colectiva específica, exerçam para fins próprios qualquer das actividades previstas na alínea anterior;

c) Às relações de trabalho entre patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos signatários.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas que, inscritas na Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales, se dediquem à actividade de gessos e estafes, cales hidráulicas e cal gorda (cal viva) em toda a área nacional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — .....

2 — A tabela salarial e a cláusula 34.<sup>a</sup> produzem efeitos a 1 de Maio de 1999.

3 — .....

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — O subsídio de refeição será de 620\$ por cada dia completo e efectivo de trabalho, vencendo-se no último dia de cada mês.

.....

5 — O regime previsto nesta cláusula substitui integralmente outros equivalentes ou semelhantes e eventualmente aplicados nas empresas do sector à data da entrada em vigor do presente CCT, salvo no que respeita ao quantitativo dos respectivos prémios, o qual se manterá se for superior a 620\$.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

.....

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá uma verba fixa de 1615\$ para cobertura de despesas correntes.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Deslocações ao estrangeiro e Regiões Autónomas

1 — .....

e) Um seguro contra todos os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor de 5730 contos.

2 — .....

### ANEXO III

#### Tabela de remunerações mínimas

##### Cales hidráulicas

Grupos	Remuneração
I .....	120 200\$00
II .....	97 800\$00
III .....	93 100\$00
IV .....	86 500\$00
V .....	85 600\$00
VI .....	81 800\$00
VII .....	81 200\$00
VIII .....	77 300\$00
IX .....	76 300\$00
X .....	71 000\$00
XI .....	65 800\$00
XII .....	61 300\$00
XIII .....	51 100\$00

##### Gessos, estafes, cales gordas (vivas)

Grupos	Remuneração
I .....	119 000\$00
II .....	98 900\$00
III .....	94 200\$00
IV .....	89 000\$00
V .....	86 500\$00
VI .....	83 500\$00



Grupos	Remuneração
VII .....	80 300\$00
VIII .....	78 600\$00
IX .....	76 100\$00
X .....	74 000\$00
XI .....	72 800\$00
XII .....	70 300\$00
XIII .....	68 200\$00
XIV .....	68 000\$00
XV .....	61 300\$00
XVI .....	51 100\$00

Lisboa, 31 de Maio de 1999.

Pela Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Centro.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

STTRUVG — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;
- SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Operários da Construção Civil e Offícios Correlativos do ex-Distrito da Horta;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Ponta Delgada.

Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

## Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUI-METAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 1 de Junho de 1999. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 26 de Junho de 1999.

Depositado em 16 de Julho de 1999, a fl. 5 do livro n.º 9, com o n.º 237/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito e área

O presente CCT aplica-se às empresas de produtos de cimento e aos trabalhadores ao seu serviço representados, respectivamente, pelas associações patronal e sindicais signatárias.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

O presente CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* em que foi publicado e será válido pelo prazo mínimo de 12 meses.

## Cláusula 34.<sup>a</sup>

### Trabalho por turnos

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um subsídio:

- Para o regime em três turnos rotativos sem folga fixa o subsídio é de 4950\$;
- Para o regime em três turnos rotativos com folga fixa o subsídio é de 4240\$;
- Para o regime em dois turnos rotativos (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas) o subsídio é de 3860\$;
- Para o regime em dois turnos rotativos o subsídio é de 2750\$.

8 — O horário de trabalho para turnos não poderá ser superior à média de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

## Cláusula 36.<sup>a</sup>

### Remuneração do trabalho suplementar

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição até ao limite de 270\$, além dos acréscimos de retribuição devidos.

## Cláusula 41.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a uma diuturnidade de 2000\$ por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe, até ao limite de cinco diuturnidades. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que pratiquem regimes mais favoráveis.

## Cláusula 64.<sup>a</sup>

### Grandes deslocações

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de 4850\$. No caso de a deslocação não atingir um mês, o trabalhador receberá a parte proporcional desse subsídio. Este ponto não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham um regime específico de deslocação.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Refeitórios**

3 — No caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 560\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Questões transitórias**

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado, quanto às matérias aqui previstas, o CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998.

2 — As tabelas de remunerações mínimas, as diuturnidades e o subsídio de refeição, estabelecido no n.º 3 da cláusula 68.<sup>a</sup>, produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Maio de 1999.

3 — A eficácia retroactiva das tabelas de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

Data de celebração — o presente CCT foi celebrado em 17 de Junho de 1999.

**ANEXO III**

**Tabelas de remunerações mínimas**

**Tabela A**

A tabela A é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo III-A do CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1983.

Grupos	Remunerações
1 .....	162 550\$00
2 .....	139 350\$00
3 .....	116 100\$00
4 .....	107 800\$00
5 .....	102 250\$00
6 .....	93 950\$00
7-A .....	93 950\$00
7-B .....	90 650\$00
7-C .....	88 950\$00
8 .....	87 000\$00
9 .....	82 950\$00
10 .....	78 700\$00
11 .....	76 200\$00
12 .....	68 850\$00
13 .....	61 800\$00
14 .....	59 600\$00
15 .....	56 750\$00
16 .....	54 800\$00
17 .....	52 650\$00
18 .....	47 850\$00

**Tabela B**

A tabela B é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo II do CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983.

Grupos	Categorias	Remunerações
A	Director de serviços .....	156 100\$00
B	Chefe de escritório .....	139 350\$00
C	Chefe de serviços, departamento ou divisão .....	117 800\$00
	Inspector administrativo .....	
	Analista de sistemas .....	
	Contabilista/técnico de contas .....	
D	Assistente administrativo II .....	109 350\$00
	Chefe de secção .....	
	Guarda-livros .....	
	Tesoureiro .....	
	Programador .....	
	Chefe de vendas .....	
E	Assistente administrativo I .....	104 100\$00
	Secretário(a) de direcção .....	
	Correspondente em língua estrangeira ...	
	Inspector de vendas .....	
F	Primeiro-escriturário .....	97 050\$00
	Caixa .....	
	Vendedor (com mais de dois anos) .....	
	Prospector (com mais de dois anos) .....	
G	Fogoeiro chefe de turno .....	96 050\$00
H	Segundo-escriturário .....	88 550\$00
	Cobrador .....	
	Prospector e vendedor (com menos de dois anos) .....	
	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
I	Terceiro-escriturário .....	84 600\$00
	Telefonista .....	
	Contínuo (com mais de 21 anos de idade) .....	
	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
J	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> .....	78 450\$00
K	Estagiário do 2.º ano .....	75 600\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano .....	
	Guarda .....	
	Porteiro .....	
	Contínuo (com menos de 21 anos de idade) .....	
L	Estagiário do 1.º ano .....	68 850\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano .....	
	Trabalhador de limpeza .....	
M	Chegador do 3.º ano .....	59 900\$00
N	Chegador do 2.º ano .....	56 750\$00
	Paquete de 17 anos .....	
O	Chegador do 1.º ano .....	55 300\$00
	Paquete de 16 anos .....	

Pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIFA — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Centro.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

TUL — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

STTRUVG — Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Angra do Heroísmo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do ex-Distrito da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Ponta Delgada.

Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUI-METAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 22 de Junho de 1999. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 21 de Junho de 1999. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do*

*Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga, ora denominado Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 9 de Julho de 1999.

Depositado em 20 de Julho de 1999, a fl. 7 do livro n.º 9, com o n.º 250/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Âmbito e área

O presente CCT aplica-se às empresas de produtos de cimento e aos trabalhadores ao seu serviço representados, respectivamente, pelas associações patronal e sindicais signatárias.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

O presente CCT entra em vigor 5 dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* em que foi publicado e será válido pelo prazo mínimo de 12 meses.

## Cláusula 34.<sup>a</sup>

### Trabalho por turnos

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o direito a um subsídio:

- Para o regime em três turnos rotativos sem folga fixa o subsídio é de 4950\$;
- Para o regime em três turnos rotativos com folga fixa o subsídio é de 4240\$;
- Para o regime em dois turnos rotativos (abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas) o subsídio é de 3860\$;
- Para o regime em dois turnos rotativos o subsídio é de 2750\$.

8 — O horário de trabalho para turnos não poderá ser superior à média de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

## Cláusula 36.<sup>a</sup>

### Remuneração do trabalho suplementar

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição até ao limite de 270\$, além dos acréscimos de retribuição devidos.

## Cláusula 41.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a uma diuturnidade de 2000\$ por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe, até ao limite de cinco diuturnidades. Contudo, ficarão salvaguardados os trabalhadores que pratiquem regimes mais favoráveis.

## Cláusula 64.<sup>a</sup>

### Grandes deslocações

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de 4850\$. No caso de a deslocação não atingir um mês, o trabalhador receberá a

parte proporcional desse subsídio. Este ponto não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham um regime específico de deslocação.

## Cláusula 68.<sup>a</sup>

### Refeitórios

3 — No caso de não fornecerem as refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 560\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de participação de valor equivalente.

## Cláusula 72.<sup>a</sup>

### Questões transitórias

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado, quanto às matérias aqui previstas, o CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998.

2 — As tabelas de remuneração mínimas, as diuturnidades e o subsídio de refeição estabelecido no n.º 3 da cláusula 68.<sup>a</sup> produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Maio de 1999.

3 — A eficácia retroactiva das tabelas de remunerações mínimas não terá reflexos em quaisquer cláusulas de expressão pecuniária.

Data de celebração — o presente CCT foi celebrado em 17 de Junho de 1999.

## ANEXO III

### Tabelas de remunerações mínimas

#### Tabela A

A tabela A é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo III-A do CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1983.

Grupos	Remunerações
1 .....	162 550\$00
2 .....	139 350\$00
3 .....	116 100\$00
4 .....	107 800\$00
5 .....	102 250\$00
6 .....	93 950\$00
7-A .....	93 950\$00
7-B .....	90 650\$00
7-C .....	88 950\$00
8 .....	87 000\$00
9 .....	82 950\$00
10 .....	78 700\$00
11 .....	76 200\$00
12 .....	68 850\$00
13 .....	61 800\$00
14 .....	59 600\$00
15 .....	56 750\$00
16 .....	54 800\$00
17 .....	52 650\$00
18 .....	47 850\$00

**Tabela B**

A tabela B é aplicável aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo II do CCT para a indústria de produtos de cimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1983.

Grupos	Categorias	Remunerações
A	Director de serviços .....	156 100\$00
B	Chefe de escritório .....	139 350\$00
C	Chefe de serviços, departamento ou divisão .....	117 800\$00
	Inspector administrativo .....	
	Analista de sistemas .....	
	Contabilista/técnico de contas .....	
D	Assistente administrativo II .....	109 350\$00
	Chefe de secção .....	
	Guarda-livros .....	
	Tesoureiro .....	
	Programador .....	
	Chefe de vendas .....	
E	Assistente administrativo I .....	104 100\$00
	Secretário(a) de direcção .....	
	Correspondente em língua estrangeira ....	
	Inspector de vendas .....	
F	Primeiro-escriurário .....	97 050\$00
	Caixa .....	
	Vendedor (com mais de dois anos) .....	
	Prospector (com mais de dois anos) .....	
G	Fogoeiro chefe de turno .....	96 050\$00
H	Segundo-escriurário .....	88 550\$00
	Cobrador .....	
	Prospector e vendedor (com menos de dois anos) .....	
	Fogoeiro de 1.ª .....	
I	Terceiro-escriurário .....	84 600\$00
	Telefonista .....	
	Contínuo (com mais de 21 anos de idade) .....	
	Fogoeiro de 2.ª .....	
J	Fogoeiro de 3.ª .....	78 450\$00
K	Estagiário do 2.º ano .....	75 600\$00
	Dactilógrafo do 2.º ano .....	
	Guarda .....	
	Porteiro .....	
	Contínuo (com menos de 21 anos de idade) .....	
L	Estagiário do 1.º ano .....	68 850\$00
	Dactilógrafo do 1.º ano .....	
	Trabalhador de limpeza .....	
M	Chegador do 3.º ano .....	59 900\$00
N	Chegador do 2.º ano .....	56 750\$00
	Paquete de 17 anos .....	
O	Chegador do 1.º ano .....	55 300\$00
	Paquete de 16 anos .....	

Pela Associação Nacional dos Industriais de Produtos de Cimento:

(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
 STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
 SITEMAO — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas;  
 SINTICAVS — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares:

José Carlos Moura Nunes.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Julho de 1999.

Depositado em 20 de Julho de 1999, a fl. 7 do livro n.º 9, com o n.º 249/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ele abrangidas são 16 anos de idade e a escolaridade obrigatória.

.....

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Idades mínimas de admissão

As idades mínimas de admissão são as seguintes:

- 18 anos para os cobradores e contínuos;
- 16 anos para os restantes trabalhadores.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Promoções e acessos

1 — Os praticantes de caixeiro, após dois anos de permanência na função ou quando atinjam 18 anos de idade ascenderão a caixeiros-ajudantes desde que tenham permanecido um mínimo de seis meses como praticantes de caixeiro.

.....

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 540\$ por cada dia de trabalho.

.....

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Fixação de horário de trabalho**

.....

3 — As entidades empregadoras poderão acordar com os representantes dos trabalhadores horários de trabalho flexível, prevendo nomeadamente a anualização do tempo de trabalho.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Contratos a termo**

.....

7 — O período experimental dos contratos a termo será de 30 dias, sendo reduzido a 15 dias para contratos de duração igual ou inferior a 6 meses.

.....

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores com, pelo menos, um ano de antiguidade em 31 de Dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de Dezembro.

3 — Os trabalhadores cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, designadamente para prestação do serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito, quer no ano de suspensão, quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores que no decurso do ano civil tenham prestado mais de seis meses de serviço efectivo e tenham tido o seu contrato suspenso por motivo de doença ou acidente de trabalho têm direito a receber do empregador (em relação ao período de ausência) uma prestação correspondente à diferença entre o valor do subsídio de Natal pago pela segurança social ou companhia de seguros e o valor integral deste subsídio.

6 — A entidade patronal poderá adiantar o valor do subsídio de Natal a pagar pela segurança social ou companhia de seguros desde que o trabalhador o solicite por escrito.

7 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro, salvo em caso de suspensão emergente do serviço militar obrigatório, ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) As dadas pelo tempo indispensável para prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, considerando-se como tal o cônjuge, parentes e afins e, bem assim, quaisquer outras pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação;

h) As dadas pelo tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

i) As que resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;

j) As que resultem de imposição devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial;

l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;

m) As dadas para exercer as funções de bombeiro, desde que o número de faltas não exceda, em média, três dias por mês tal não cause prejuízo para a actividade da entidade patronal e as faltas sejam devidamente justificadas nos termos da lei;

n) As dadas para doar sangue, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço que naquele momento desaconselhem o seu afastamento do local de trabalho;

o) As dadas pelos candidatos durante o período de campanha para os órgãos representativos das autarquias locais;

p) As dadas para exercício de funções nos termos do Estatuto dos Eleitos Locais;

q) As dadas pelos membros das mesas das assembleias ou secções de voto no dia seguinte ao da eleição;

r) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.



2 — Não implicam perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c), e), f), i), j), m), n), o), p), q) e r) do número anterior;
- b) As faltas previstas na alínea g) do n.º 1, até ao limite de 20 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico, ou por qualquer outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa, para assistência a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos, estendendo-se por todo o período, em caso de hospitalização;
- c) As faltas previstas na alínea g) do n.º 1, até ao limite de quinze dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico, ou por qualquer outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa, para assistência a filhos, adoptados ou enteados maiores de 10 anos.

3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres

- 1 — .....
  - a) .....
  - b) .....
  - c) Faltar durante 110 dias no período de maternidade os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos designadamente licença para férias ou antiguidade, passando este período a ter a duração de 120 dias a partir de 1 de Janeiro de 2000.
  - d) .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Foram acordadas as seguintes alterações aos anexos I e V:

#### ANEXO I

##### I — Remunerações mínimas

Grau	Tabela I	Tabela II
0 .....	158 000\$00	164 200\$0
1 .....	135 900\$00	141 000\$0
2 .....	118 900\$00	124 000\$0
3 .....	114 700\$00	120 200\$0
4 .....	104 900\$00	109 500\$0
5 .....	100 800\$00	105 500\$0
6 .....	92 300\$00	98 300\$0
7 .....	89 200\$00	93 700\$0
8 .....	84 400\$00	89 000\$0
9 .....	79 300\$00	83 000\$0
10 .....	74 500\$00	78 200\$0
11 .....	70 900\$00	73 700\$0

Grau	Tabela I	Tabela II
12 .....	68 900\$00	71 600\$0
13 .....	67 900\$00	69 800\$0
14 .....	61 300\$00	62 300\$0
15 .....	61 300\$00	61 300\$0
16 .....	49 050\$00	49 050\$0
17 .....	49 050\$00	49 050\$0
18 .....	49 050\$00	49 050\$0
19 .....	49 050\$00	49 050\$0
20 .....	49 050\$00	49 050\$0

Remuneração média mensal: 83 786\$.

#### II — Critério diferenciador das tabelas salariais

1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a 113 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre as margens de lucro, e a tabela II às restantes empresas.

2 — Na determinação do valor de facturação anual global das empresas para efeitos de determinação da tabela aplicável tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação dos últimos três anos de exercício.

3 — No caso de empresas com menos de três anos de laboração o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (dois ou um).

4 — No caso de ser o 1.º ano de laboração aplicar-se-á a tabela I até à determinação da facturação anual.

5 — As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II não poderão passar a aplicar a tabela I.

#### III — Produção de efeitos

As tabelas referidas em I produzem efeitos a partir do dia 1 de Abril de 1999.

#### ANEXO V

##### Regulamento de higiene e segurança

#### CAPÍTULO I

##### Higiene e segurança no trabalho

#### Artigo 2.º

##### Fiscalização

A fiscalização dos estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria constante do presente regulamento, compete às entidades legalmente competentes.

#### CAPÍTULO II

##### Serviços de segurança, higiene e saúde

#### Artigo 24.º

##### Princípio geral

1 — As empresas que exerçam actividades regulamentadas por legislação específica de risco de doença profissional devem organizar serviços internos desde que o número de trabalhadores seja superior a 200, no

mesmo estabelecimento ou em estabelecimentos situados na mesma localidade ou localidades próximas, salvo autorização do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho para adopção de diferente procedimento.

2 — .....

3 — Devem organizar serviços internos as empresas cujo número de trabalhadores no mesmo estabelecimento ou em estabelecimentos localizados na mesma localidade ou em localidades próximas seja superior a 800, salvo autorização expressa do IDICT para diferente procedimento.

4 — Nas empresas cujo número de trabalhadores seja superior a 250 no mesmo estabelecimento ou estabelecimentos situados na mesma localidade ou em localidades próximas, o médico de trabalho na realização dos exames de saúde deve ser coadjuvado por um profissional de enfermagem com qualificação ou experiência de enfermagem do trabalho.

#### Artigo 25.º

##### Exercício das funções

1 — .....

2 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores seja qual for o motivo que as determine.

#### Artigo 26.º

##### Encargos

Os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, incluindo as despesas com exames, avaliações de exposição, testes e demais acções realizadas para a prevenção de riscos profissionais, e a vigilância da saúde ficam a cargo dos empregadores.

#### Artigo 27.º

##### Reclamações

.....

#### Artigo 28.º

##### Garantia mínima de funcionamento

1 — O funcionamento e organização dos serviços de higiene, segurança e saúde devem ser assegurados nos seguintes termos:

- a) Nas empresas industriais, o médico do trabalho deve assegurar uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- b) Nas empresas comerciais e outros locais de trabalho, o médico do trabalho deve assegurar uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 20 trabalhadores ou fracção.

2 — Nenhum médico do trabalho poderá, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de serviço por mês.

3 — O IDICT, mediante parecer das demais autoridades com competência fiscalizadora, pode determinar uma duração maior dos serviços de segurança, higiene e saúde ou a aplicação dos regimes previstos nos n.ºs 1 e 2 em empresas em que, independentemente do número de trabalhadores, a natureza ou a gravidade dos riscos profissionais, assim como os indicadores de sinistralidade, justifique uma actuação mais eficaz.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o médico do trabalho deverá assegurar o número de horas necessárias à realização dos actos médicos de rotina ou de emergência ou outros trabalhos que devam coordenar.

#### Artigo 29.º

##### Atribuições

1 — O responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho deve tomar as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores.

2 — Os serviços devem garantir, nomeadamente, a realização das seguintes actividades:

- a) Informação técnica na fase de projecto e de execução sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
- b) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;
- c) Planeamento da prevenção integrando a todos os níveis e para conjunto das actividades da empresa a avaliação dos riscos e as respectivas medidas de prevenção;
- d) Elaboração de um programa de prevenção de riscos profissionais;
- e) Promoção e vigilância da saúde bem como organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;
- f) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;
- g) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção colectiva e individual e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- h) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- i) Análise dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- j) Recolha e organização dos elementos estatísticos relativos à segurança e saúde na empresa;
- l) Coordenação de inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo dos riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho.

3 — Os serviços devem, ainda, manter actualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:

- a) Resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade para o tra-

- balho bem como relatórios sobre os mesmos que tenham ocasionado ausências superiores a três dias por incapacidade para o trabalho;
- c) Listagem das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho a ser remetida pelo serviço de pessoal e, no caso de doenças profissionais, a respectiva identificação;
  - d) Listagem das medidas propostas ou recomendação formulada pelos serviços de segurança e saúde no trabalho.

4 — Sempre que as actividades referidas nos números anteriores impliquem a adopção de medidas cuja concretização dependa essencialmente de outros responsáveis da empresa, os serviços devem informá-los sobre as mesmas e cooperar na sua execução.

## Artigo 29.º-A

### Relatório de actividades

O empregador elaborará relatório anual da actividade do serviço de segurança, higiene e saúde, que remeterá no 1.º trimestre do ano seguinte àquele a que respeita aos delegados concelhios de saúde e às delegações ou subdelegações do IDICT da área em que está situado o local de trabalho ou, sendo este temporário, da área da sede do trabalhador.

## Artigo 30.º

### Período de funcionamento dos serviços de medicina do trabalho

.....

## Artigo 31.º

### Acesso à informação técnica

1 — O empregador deve fornecer ao responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e ao médico do trabalho os elementos técnicos sobre os equipamentos e a composição dos produtos utilizados.

2 — As mesmas entidades devem ser informadas sobre todas as alterações dos componentes materiais do trabalho e consultadas previamente sobre todas as situações com possível repercussão na segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

3 — As informações referidas nos números anteriores ficam sujeitas a sigilo profissional sem prejuízo de as informações pertinentes para a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores deverem ser comunicadas aos trabalhadores implicados e aos representantes dos trabalhadores para os domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho sempre que tal se mostre necessário.

## Artigo 32.º

### Penalidades

As infracções ao disposto neste capítulo serão punidas com as coimas previstas na legislação em vigor.

## Artigo 33.º

### Legislação aplicável

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor, designadamente os Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Novembro, 26/94, de 1 de Fevereiro, 44 308, de 27 de Abril de 1962, e 44 537, de 22 de Julho de 1962.

## CAPÍTULO III

### Comissão de prevenção e segurança, encarregado de segurança e técnico de prevenção

.....

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Energia:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FENAME — Federação Nacional do Metal representa as seguintes associações:

ANEMM — Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Metalomecânicas;

AIM — Associação das Indústrias Marítimas;

AIM — Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 15 de Abril de 1999. — Pela FENAME, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

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

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

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

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

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

SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.

Lisboa, 5 de Abril de 1999. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 2 de Julho de 1999.

Depositado em 19 de Julho de 1999, a fl. 5 do livro n.º 9, com o n.º 238/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se nos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto e Viseu e obriga, por uma parte, as entidades patronais que exerçam a indústria de ourivesaria e ou relojoaria/montagem representadas pelas seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;  
Associação Comercial de Coimbra;  
Associação Comercial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor;  
Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz;  
ACSDV — Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

e, por outra, os trabalhadores representados pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — .....

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Promoção dos aprendizes**

Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, salvo diferente acordo, por escrito, entre a entidade patronal e o trabalhador.

**CAPÍTULO V**

**Prestação do trabalho**

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Período normal de trabalho**

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, o período normal de trabalho semanal tem a duração de quarenta horas de trabalho efectivo, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as quarenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de quatro meses.

4 — As horas de trabalho prestadas em regime de alargamento do período normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

5 — As horas de trabalho prestadas em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as duas horas por dia, referidas no n.º 2 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar, quando permitidas nos termos da lei.

6 — Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de quatro meses for inferior ao período normal de trabalho previsto no n.º 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

7 — As alterações da organização dos tempos de trabalho efectivo devem ser programadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência.

8 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

9 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

10 — Os trabalhadores que o desejarem, podem tomar uma refeição ligeira, em cada meio dia de trabalho e não prejudicando a duração do trabalho prevista no n.º 1.

11 — O disposto nesta cláusula aplica-se cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da presente revisão, salvo se a lei impuser, com carácter imperativo e não negociável, outros limites.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>-B**

**Subsídio de refeição**

1 — [...] 470\$.

2, 3, 4 e 5 — (*Mantêm a actual redacção.*)

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho extraordinário**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição até 1750\$ ou ao fornecimento da mesma.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>-A**

**Polivalência**

1 — Entre a empresa e o trabalhador poderá ser estabelecido um acordo de polivalência.

2 — Entende-se polivalente o trabalhador que exerce, com carácter de regularidade, tarefas de diversas profissões do mesmo nível de qualificação.

3 — O acordo entre a empresa e o trabalhador terá obrigatoriamente a forma escrita e especificará as diferentes profissões cujas tarefas o trabalhador irá desempenhar.

4 — O trabalhador polivalente terá direito a auferir como compensação salarial um montante não inferior a 8% da remuneração mínima convencional para o seu grau de remuneração.

5 — O acordo celebrado entre a empresa e o trabalhador poderá ser denunciado por qualquer das partes durante os primeiros seis meses da sua duração.

6 — Se o acordo de polivalência for denunciado, o trabalhador regressará ao desempenho da profissão base para que foi contratado.

7 — Denunciado que seja o acordo, o trabalhador perderá o direito à compensação salarial prevista no n.º 4 desta cláusula.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Categorias profissionais	Retribuições
Encarregado geral .....	117 200\$00
Encarregado de secção .....	110 900\$00
Encarregado (OUR) .....	110 900\$00
Ourives principal (OUR) .....	107 800\$00
Afinador de máquinas (RM) .....	107 800\$00
Afinador de relógios (RM) .....	107 800\$00
Ourives oficial de 1.ª classe (OUR) .....	103 300\$00
Montador de relógios de 1.ª classe (RM) .....	103 300\$00
Ourives oficial de 2.ª classe (OUR) .....	93 300\$00
Montador de relógios de 2.ª classe (RM) .....	93 300\$00
Ourives oficial de 3.ª classe (OUR) .....	80 100\$00
Apontador/monitor (RM) .....	80 100\$00
Especializado (OUR) e (RM) .....	71 300\$00
Indiferenciado (OUR) e (RM) .....	68 200\$00
Pré-oficial (OUR) e (RM) .....	66 800\$00
Aprendiz do 3.º ano (OUR) e (RM) .....	(*)
Aprendiz do 2.º ano (OUR) e (RM) .....	(*)
Aprendiz do 1.º ano (OUR) e (RM) .....	(*)
Praticante especializado (OUR) e (RM) .....	(*)

(\*) Aplica-se o regime do salário mínimo nacional.

OUR — ourivesaria.

RM — relojoaria/montagem.

OUR e RM — ourivesaria e relojoaria/montagem.

Porto, 13 de Janeiro de 1999.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACSDV — Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Viseu:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Julho de 1999.

Depositado em 20 de Julho de 1999, a fl. 5 do livro n.º 9, com o n.º 240/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a UAERL — União das Assoc. Empresariais da Região de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

### Tabela salarial

Grupo	Remunerações
I .....	104 500\$00
II .....	102 200\$00
III .....	100 200\$00
IV .....	98 400\$00
V .....	95 900\$00
VI .....	93 200\$00
VII .....	90 100\$00
VIII .....	87 100\$00
IX .....	84 100\$00
X .....	81 300\$00
XI .....	74 400\$00
XII .....	69 200\$00
XIII .....	65 400\$00
XIV .....	61 300\$00
XV .....	49 100\$00

Diuturnidades — 1000\$.

Abono para falhas — 2500\$.

### Vigência da tabela salarial

A presente tabela salarial produz efeitos, se necessário retroactivos, a partir de 1 de Janeiro de 1999, independentemente da data da sua publicação. No caso de produzir efeitos retroactivos, as diferenças salariais resultantes da aplicação da presente tabela podem ser pagas em três prestações mensais, iguais e seguidas.

Leiria, 11 de Fevereiro de 1999.

Pela UAERL — União das Associações Empresariais da Região de Leiria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A UAERL — União das Associações Empresariais da Região de Leiria declara que outorga o acordo do contrato colectivo de trabalho para os trabalhadores do comércio do distrito de Leiria, para vigorar no ano de 1999, em representação das seguintes associações:

Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça.

Associação Comercial do Concelho do Bombarral.

ACCCRO — Associação Comercial dos Concelhos de Caldas da Rainha e Óbidos.

ACIL — Associação Comercial e Industrial de Leiria.

ACIMG — Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande.

Associação Comercial e Industrial e de Serviços da Nazaré.

Associação Comercial de Peniche.

Associação Comercial de Pombal.

Leiria, 11 de Fevereiro de 1999. — O Presidente da Direcção, *Venâncio Ribeiro*.

Entrado em 2 de Julho de 1999.

Depositado em 21 de Julho de 1999, a fl. 7 do livro n.º 9, com o n.º 252/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — .....

b) A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Direito dos trabalhadores nas deslocações**

.....

6 — As despesas previstas nos n.ºs 2 e 3 serão pagas contra a apresentação dos documentos comprovativos, ou nos seguintes termos:

Diária completa — 5700\$;

Almoço ou jantar — 1250\$;

Pequeno-almoço — 390\$;

Dormida com pequeno-almoço — 3500\$.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Conceito de retribuição**

.....

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3100\$.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mensais serão acrescidas diuturnidades por cada três anos de permanência na categoria de primeiro-oficial e de caixa de balcão, até ao limite de três diuturnidades, no valor de 2700\$ cada.

**Cláusula 96.<sup>a</sup>**

**Aplicação das tabelas salariais**

As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultantes da presente negociação no mês seguinte ao da celebração do acordo.

**ANEXO I**

**Tabela de remunerações**

Primeiro-oficial .....	95 500\$00
Segundo-oficial .....	83 000\$00
Praticante .....	68 200\$00
Caixa de balcão .....	64 100\$00
Aspirante .....	50 200\$00

*Nota.* — O trabalhador que desempenhar as funções de encarregado do estabelecimento ou da secção, e enquanto desempenhar essas funções, terá direito a um acréscimo de 10% sobre a retribuição mínima correspondente à categoria de primeiro-oficial, nos termos da respectiva tabela salarial.

Lisboa, 25 de Janeiro de 1999.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

*Agostinho Almeida Dias.*

Em representação da Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros, Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor, ACP — Associação Comercial de Portimão e ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região do Oeste:

*José Eduardo T. Martins da Cruz.*  
*Valeriano José da Conceição Marques.*

Em representação da Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e da Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Comercial do Concelho de Cascais:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Livre dos Comerciantes do Concelho de Sintra:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação dos Comerciantes do Concelho de Loures:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

*(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 8 de Julho de 1999.

Depositado em 21 de Julho de 1999, a fl. 7 do livro n.º 9, com o n.º 251/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas respectivamente pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações signatárias.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Revisão**

1 — .....

2 — A tabela de remunerações mínimas e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1999.

**CAPÍTULO V**

**Local de trabalho, transferência e deslocações**

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**Deslocações**

.....

4 — .....

a) A um subsídio de 400\$ por cada dia completo de deslocação;

.....

.....

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 1670\$;

Alojamento com pequeno-almoço — 6600\$.

**CAPÍTULO VI**

**Da retribuição**

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**Tabela de remunerações**

1 — .....

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3600\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação

e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 6000\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com cursos pós-básicos de especialização reconhecidos pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especializações, têm direito a um subsídio mensal de 5500\$.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Serviços de urgência**

1 — .....

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 1870\$, 3060\$ e 5290\$, respectivamente, em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1870\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

.....

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 730\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

.....

**ANEXO III**

**Tabela de remunerações mínimas**

Níveis		Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	A	Director técnico .....	144 700\$00
	B	Técnico superior de laboratório .....	142 700\$00
	C	Contabilista-técnico oficial de contas ....	132 900\$00
II		Chefe de secção .....	115 800\$00
		Guarda-livros .....	
		Secretário de direcção .....	
		Técnico de análises clínicas (com curso) ..	
		Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) .....	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
III	Técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos ..... Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos .. Primeiro-escreiturário .....	103 900\$00
IV	Motorista de ligeiros ..... Segundo-escreiturário ..... Técnico estagiário de análises clínicas (com curso) até dois anos. .... Técnico estagiário de análises anátomo-patológicas (com curso) até dois anos Técnico de análises clínicas (sem curso) com menos de quatro anos ..... Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com menos de quatro anos	88 800\$00
V	Assistente de consultório ..... Terceiro-escreiturário .....	77 800\$00
VI	Auxiliar de laboratório ..... Contínuo ..... Empregado de serviços externos ..... Estagiário dos 1.º e 2.º anos .....	72 800\$00
VII	Trabalhador de limpeza .....	68 600\$00

Lisboa, 25 de Junho de 1999.

Pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:  
(Assinatura ilegível.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios, e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Julho de 1999.

Depositado em 20 de Julho de 1999, a fl. 248 do livro n.º 9, com o n.º 248/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representada pela APAC — Associação

Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

#### Cláusula 3.ª

##### Vigência e revisão

2 — As tabelas de remunerações mínimas (anexo III) e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1999.

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho, transferências e deslocações

#### Cláusula 24.ª

##### Deslocações

4 —

a) A um subsídio de 400\$ por cada dia completo de deslocação;

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 1670\$;

Alojamento com pequeno-almoço — 6600\$.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 25.ª

##### Tabela de remunerações

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3600\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 6000\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de 5500\$.



## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Serviços de urgência

2 — Sempre que um trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 1870\$, 3060\$ e 5290\$, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1870\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 730\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

## ANEXO III

### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias	Remunerações
I-A	Director técnico .....	144 700\$00
I	Chefe de serviços administrativos ..... Contabilista ..... Técnico de contas ..... Técnico superior de laboratório .....	132 900\$00
II	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Operador de computador ..... Secretário de direcção ..... Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) ..... Técnico de análises clínicas (com curso) ...	115 800\$00
III	Primeiro-escriurário ..... Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos ..... Técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos .....	103 900\$00

Níveis	Profissões e categorias	Remunerações
IV	Assistente de consultório com mais de três anos ..... Massagista ..... Motorista de ligeiros ..... Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos ..... Segundo-escriurário ..... Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com menos de quatro anos ..... Técnico de análises clínicas (sem curso) com menos de quatro anos ..... Técnico estagiário de análises anátomo-patológicas (com curso) até dois anos ..... Técnico estagiário de análises clínicas (com curso) até dois anos .....	88 800\$00
V	Assistente de consultório até três anos ..... Praticante técnico ..... Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos ..... Terceiro-escriurário .....	77 800\$00
VI	Auxiliar de laboratório ..... Contínuo ..... Estagiário dos 1.º e 2.º anos ..... Empregado de serviços externos .....	72 800\$00
VII	Trabalhador de limpeza .....	68 600\$00

Lisboa, 6 de Maio de 1999.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 29 de Junho de 1999.

Depositado em 20 de Julho de 1999, a fl. 6 do livro n.º 9, com o n.º 247/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e, por outro, os trabalhadores, representados pelos sindicatos outorgantes, que prestem serviço na empresa.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1999.

2 — O presente AE, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de 60 dias, se não for denunciado com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3 — A denuncia do presente AE far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, ou por protocolo, diri-

gida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

4 — A proposta de revisão revestirá a forma escrita e a entidade destinatária deve responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- Passar declarações referentes ao comportamento e competência profissionais aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
- Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob suas ordens;
- Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstos na lei;
- Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
- Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais e em organismos de segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;
- Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de 10 dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;
- Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitarem;
- Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local pró-

- prio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;
  - n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
  - o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;
  - p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;
  - q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;
  - r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;
  - s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;
  - t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados, de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar

com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

- i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- l) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180 dias, retomar as suas funções;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressadamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;
- i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei.

3 — O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4 — O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Proibição de acordos entre empresas**

1 — São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Créditos resultantes do contrato**

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Privilégios creditórios**

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Seguros**

1 — A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2 — O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

### CAPÍTULO III

#### **Admissão e carreira profissional**

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Admissão**

1 — A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, considerará os candidatos que lhe sejam indicados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Para o efeito do disposto no número anterior, a empresa comunicará aos sindicatos as condições da respectiva admissão com antecedência suficiente.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Idade mínima**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais, para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos — aspirante, contínuo, motoristas e bilheteiro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Habilitações mínimas**

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Condições especiais de admissão**

1 — Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e tenham como habilitações literárias mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2 — Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais e segundos-oficiais (administrativos) os trabalhadores que possuam o 12.º ano de escolaridade ou equivalente ou, tendo o 9.º ano de escolaridade ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3 — Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou os que, além do 9.º ano de escolaridade ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4 — Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção, obriga-se a dar cumprimento à cláusula 16.<sup>a</sup>, garantindo cursos de especialização, quando necessário.

5 — Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessária uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de elec-

tricidade ou montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e o curso de mecânicos electricistas ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionado um período superior, o qual não poderá exceder mais de 30 dias além do inicial.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

1 — Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2 — A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3 — O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem prazo, excepto no que se dispuser de forma diferente.

4 — A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

5 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

6 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

1 — Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reu-

nirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2 — Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à CT, observando-se o disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

1:

- a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;
- b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;
- c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;
- d) O marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à 1.<sup>a</sup> classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;
- e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;
- f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;
- g) O mecânico de 3.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria;
- h) O mecânico de 2.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria.

2 — Para efeito das promoções previstas no número anterior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da empresa.

3 — O regime previsto nas alíneas g) e h) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção, que terão a designação de mecânico (maquinista).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Promoções facultativas

1 — Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

Chefe de serviços;  
Trabalhador com funções de chefia;  
Delegado sindical.

2 — As comissões de promoção deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e as habilitações técnico-profissionais.

3 — O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.

4 — Os trabalhadores que integrem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.

5 — O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6 — As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de administração, com o parecer prévio da comissão de promoções.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Locais de trabalho**

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO, Transportes Tejo, S. A.

2 — Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3 — O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4 — Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.<sup>a</sup>

5 — Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>

6 — Para efeito do disposto no n.º 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2 — O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de trinta e cinco horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3 — O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4 — Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, para efeitos de aprovação, depois de ouvidos a CT, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias úteis.

5 — A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

6 — Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7 — Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Horário de trabalho**

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas a quarenta horas semanais.

2 — A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3 — Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4 — Os turnos e escalas de serviço serão organizados de forma que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período, cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100% RH.

8 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que em cada período de cinco semanas,

excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório coincidam, no mínimo, uma vez com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Afixação dos horários de trabalho

1 — Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspecção do Trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — 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, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando as necessidades do serviço o justifiquem;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionamento previsto nos números anteriores.

4 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5 — Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;
- b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
- e) Período de 30 dias após licença de luto.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3 — As folgas previstas nos n.ºs 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho suplementar

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Limite do trabalho suplementar

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar de menores

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expresso consentimento.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Dispensa de trabalho nocturno

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Transferências

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3 — Em caso de transferência nos termos do n.º 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4 — Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5 — Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6 — Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Generalidades

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

2 — A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3 — Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

4 — A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no n.º 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5 — Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Constituição da retribuição

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Remunerações base mínimas

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

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



2 — A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;
- c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, a especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 2950\$.

2 — Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4 — As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>

3 — O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4 — Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5 — As ausências ao serviço inferiores a duas horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não pre-

judicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.<sup>a</sup>, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

- a) As relativas à revisão do AE;
- b) As que forem convocadas pela empresa;
- c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8 — O subsídio de refeição é de 1300\$.

9 — A empresa concederá, ainda, um subsídio diário de pequeno-almoço, no valor de 100\$, sujeito ao regime previsto nos n.ºs 1 a 7 desta cláusula com excepção do referido no n.º 4, que não se aplicará.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Abono de função**

Ao exercício efectivo das funções de mestre, fiscal, maquinista e ajudante de maquinista corresponde a atribuição de um abono nos montantes mensais de, respectivamente, 15 220\$, 12 650\$, 12 650\$ e 12 650\$, que fará parte da retribuição e que, no respeitante a maquinistas e ajudantes de maquinistas, corresponde ao subsídio de gases.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turnos**

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

- a) 2070\$ mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
- b) 3100\$ mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Subsídio por quebras e riscos**

1 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 3905\$.

2:

- a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado e os motoristas-estafetas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 2570\$.

- b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de penosidade

Os trabalhadores (pintores, carpinteiros, mecânicos, encarregados de reparações, electricistas navais e serventes de manutenção/reparação) terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25 % quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em locais sujeitos a ambientes tóxicos, fechados e não arejados, ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a 4 m.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2 — O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5 — O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 %, com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alteração do local de trabalho

1 — Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 1215\$.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.<sup>o</sup> mês.

2 — O 13.<sup>o</sup> mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3 — O 13.<sup>o</sup> mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup>, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

4 — No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3 — Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 22 dias úteis.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — Os trabalhadores, que, quando no interesse da empresa, aceitem gozar, pelo menos, 50 % das férias entre os meses de Novembro a Abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respectivo período.

6 — Durante o período de férias os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9 — O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Escolha e marcação de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou inter-sindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos dentro do mesmo prazo.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

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

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção por doença

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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 terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4 — Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Serviço militar — Férias

1 — No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro, salvo se o regresso se verificar no mesmo ano civil do ingresso.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente 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.

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Corpo de Deus;

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

2 — Serão igualmente considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

###### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:
  - 1) Cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais e filhos por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);
  - 2) Dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos ou por adopção e cunhados), ou de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- c) Três dias, por nascimento de filhos;
- d) As dadas a coberto da lei da protecção da maternidade e da paternidade;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

###### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa: no caso previsto na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

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

4 — A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

###### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;
- b) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;
- c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

###### Efeito das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o traba-

lhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### SECÇÃO IV

##### Suspensão do contrato de trabalho

###### Cláusula 62.<sup>a</sup>

###### Suspensão por impedimento do trabalhador

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

###### Cláusula 63.<sup>a</sup>

###### Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

###### Cláusula 64.<sup>a</sup>

###### Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### SECÇÃO V

##### Licença sem retribuição

###### Cláusula 65.<sup>a</sup>

###### Licença sem retribuição

1 — Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

#### CAPÍTULO VII

##### Condições especiais de trabalho

###### Cláusula 66.<sup>a</sup>

###### Maternidade — Direitos especiais

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, com diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;
- c) Faltar até 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- d) Dos 110 dias fixados na alínea anterior 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;
- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- f) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição;
- g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2 — Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do n.º 1 será de 30 dias, no máximo.

3 — Durante o período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

4 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea c) do n.º 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

###### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### Trabalhadores-estudantes — Regalias

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de

trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

- a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;
- b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;
- c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>;
- d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2 — Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador-estudante:

- a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;
- b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Disciplina**

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar reside no conselho de administração.

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar**

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais de 20 dias.

3 — O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4 — Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

- a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
- b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
- c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;
- d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;
- e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5 — Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Caducidade**

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Suspensão do trabalho**

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Proporcionalidade das sanções**

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Indemnização e acção penal**

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Recursos**

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Presunção de sanção abusiva**

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Comunicação das sanções**

1 — A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Registo de sanções**

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

2 — Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso, sempre que o solicitem, ao livro de registo de sanções disciplinares.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Segurança social — Direitos complementares**

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de doença e acidente**

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela segurança social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

A empresa obriga-se a:

- 1) Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

- 2) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;
- 3) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalhador habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4):

- a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;
- b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;
- c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;
- d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Subsídios de reforma

A TRANSTEJO e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Subsídio por morte

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

### CAPÍTULO X

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato individual de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

2 — As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislação actualmente em vigor for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3 — A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Pagamento do mês da cessação

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas na proporção do trabalho prestado.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.



## CAPÍTULO XI

### Disposições finais

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Incorporação de empresas

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Garantias diversos

1 — Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

4 — O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Normas supletivas

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho, ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil, e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas

### ANEXO I

#### SECÇÃO I

##### Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.

Mestre do tráfego local.

Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

##### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

##### Definição de funções

Mestre-encarregado do tráfego local:

1 — Só poderão desempenhar funções de mestre encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

2 — Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores

de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

- a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;
- b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;
- d) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;
- e) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- f) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes;
- h) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

3 — *Mestre do tráfego local.* — O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

4 — *Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

5 — *Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

*Nota.* — Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

#### SECÇÃO II

##### Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.<sup>a</sup>

Maquinista prático de 2.<sup>a</sup>

Maquinista prático de 3.<sup>a</sup>

Ajudante de maquinista.

##### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

##### Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, devendo participar

com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes directos.

### SECÇÃO III

#### Serviço de fiscalização

##### Categorias

Chefe de serviço de fiscalização.  
Subchefe de serviço de fiscalização.  
Fiscal.  
Chefe de zona.  
Chefe de estação.  
Bilheteiro.

##### Definição de funções

*Chefe do serviço de fiscalização.* — Superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

*Subchefe do serviço de fiscalização.* — É o trabalhador que coordena e controla toda a actividade dos sectores do seu departamento, bem como dos trabalhadores neles enquadrados; zela pelo estrito cumprimento de todas as ordens de serviço ou quaisquer outras instruções dimanadas quer do conselho de administração quer dos serviços; providencia por que sejam cumpridos os horários de saída das embarcações; garante o estado de limpeza das estações fluviais, de acordo com os meios requisitados para esse fim; informa o chefe do serviço de fiscalização das ocorrências que verifique nas instalações da sua responsabilidade; apresenta sugestões sobre normas de funcionamento e organização do serviço de fiscalização; faz alterações no preenchimento dos postos de trabalho, sempre que motivos imponderáveis a isso obriguem; zela pela manutenção de normais condições de trabalho do pessoal do serviço de fiscalização.

*Fiscal.* — É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte; recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção no exercício das suas funções compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

*Chefe de zona.* — É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço, por escrito e de imediato, as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a sua cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

*Chefe de estação.* — É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de actividade; acata e cumpre todas as ordens, que expressas em ordem de serviço ou de outro modo, emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

*Bilheteiro.* — Procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

### SECÇÃO IV

#### Empregados de escritório

##### Categorias

Chefe de serviços ou repartição.  
Tesoureiro.  
Chefe de secção.  
Oficial administrativo principal.  
Primeiro-oficial administrativo.  
Segundo-oficial administrativo.  
Terceiro-oficial administrativo.  
Telefonista-recepcionista.  
Contínuo.  
Aspirante.

##### Dotação de quadros

1 — Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2 — Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3 — Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula.

4 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

5 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

6 — Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

7 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

#### Definição de funções

*Analista de sistemas.* — É o profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

*Programador de computador.* — É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador: procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

*Operador de computador.* — É o profissional que opera e controla o computador por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia

o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros *out-puts* estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede ao registo do tempo e material utilizado.

*Operador de registo de dados.* — É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

*Chefe de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer 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 de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção.* — É o profissional que propõe medidas que repute convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividades que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Oficial administrativo.* — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: 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; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende 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 as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

*Telefonista/recepcionista.* — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radio-telefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

*Contínuo.* — É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

*Aspirante.* — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

## SECÇÃO V

### Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval

Encarregado.  
Oficial principal carpinteiro.  
Operário-chefe.  
Oficial de 1.<sup>a</sup>  
Oficial de 2.<sup>a</sup>  
Pré-oficial dos 2.<sup>o</sup> e 1.<sup>o</sup> anos.

#### Definição de funções

O carpinteiro naval é o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desençalhe.

#### Quadro de densidades

Número de oficiais	Operário-chefe
Até 3, inclusive .....	—
De 4 a 7, inclusive .....	1
De 18 a 15, inclusive .....	2

## SECÇÃO VI

### Electricistas

#### Definição de funções

*Encarregado.* — É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

*Técnico de electrónica.* — É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

*Oficial principal.* — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

*Oficial.* — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

*Pré-oficial.* — É o profissional electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

## SECÇÃO VII

### Mecânicos

#### Definição de funções

*Encarregado.* — Coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Procede à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superestruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza os trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

*Mecânico principal* — Executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

*Mecânico.* — Repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desmanagem ou de revisão programada.

*Servente de reparações/manutenção.* — É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

## SECÇÃO VIII

### Pintores da construção naval

#### Quadros e acessos

1 — Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes como encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos, ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2 — Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

#### Funções

*Pintor da construção naval.* — É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

## SECÇÃO IX

### Trabalhadores de armazém

#### Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

*Encarregado de armazém.* — É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel.* — É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

*Ajudante de fiel.* — É o profissional que colabora com o fiel, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas, substituindo-o no seu impedimento.

*Servente.* — É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

## SECÇÃO X

### Rodoviários

Motorista.  
Rodoviário.  
Estafeta.

#### Funções

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

## SECÇÃO XI

### Capitães, oficiais, pilotos, comissários, radiotécnicos e superintendentes da marinha mercante

#### Categorias profissionais

Superintendentes A.  
Superintendentes B.  
Superintendentes C.

#### Funções

Apoiar tecnicamente a exploração comercial da empresa e estabelecer ligações com os navios da frota.

Planear e coordenar as docagens, classificações, transformações, reparações e manutenção técnica dos navios, sob os aspectos técnico-económico e de segurança, de acordo com a legislação e normas das autoridades e sociedades classificadoras. Coordenar e controlar as acções relativas à manutenção e funcionamento dos serviços de comunicação radiotelegráficos ou outros, auxiliares de navegação e afins, relacionados com a actividade dos navios. Promover a concretização de estudos para a aquisição, venda ou transformação de navios, bem como a aquisição, substituição ou transformação de equipamentos, aparelhagens, maquinarias e outros componentes do navio. Estudar e organizar os métodos e sistemas de trabalho a adoptar pelas tripulações e departamentos de terra ligados à actividade dos navios, segundo as políticas definidas pelos órgãos competentes. Estudar e organizar os processos e métodos referentes à condução e manutenção técnica dos navios. Estudar e organizar os sistemas de colheita, registo, controlo e arquivo dos dados técnicos necessários ao desenvolvimento e aplicação dos métodos de trabalho e condução dos navios.

Estudar e organizar os circuitos burocráticos ligados às actividades dos navios. Coordenar a colocação do pessoal do mar, garantindo a tripulação dos navios de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades.

Estudar e garantir a concretização de esquemas e acções de formação e desenvolvimento sócio-tecnológico dos trabalhadores do mar ou ligados às actividades de bordo.

Garantir a aplicação de políticas e acções de formação e desenvolvimento sócio-tecnológico dos trabalhadores, do mar ou ligados às actividades de bordo.

Garantir a aplicação de políticas e acções de bem-estar a bordo dos navios, conducentes à constante melhoria das condições de vida e trabalho das tripulações. Promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre os serviços de terra e os navios, com respeito pela legislação nacional e internacional, contrato de trabalho e determinações sindicais.

Efectuar peritagens de avarias, de cargas líquidas ou secas, bem como vistoriar compartimentos de transportes de cargas e contentores, passando os respectivos certificados. Estudar novos métodos de trabalho portuário e sua aplicação, bem como propostas de contrato dos vários serviços portuários.

## SECÇÃO XII

*Servente limpeza/estação.* — É o trabalhador a quem compete proceder à limpeza de todas as instalações fixas da empresa.

## SECÇÃO XIII

*Enfermeiro.* — É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

## SECÇÃO XIV

### Técnicos operacionais

#### Categorias

Técnico operacional.

#### Definição de funções

*Técnico operacional.* — É o trabalhador que fiscaliza obras de instalações eléctricas em edifícios recebendo público; desenvolve projectos de instalações eléctricas em edifícios e navios; controla e actualiza ficheiros técnicos de desenhos; pormenoriza materiais para a execução de projectos de instalações eléctricas em edifício e em navios.

## SECÇÃO XV

### Técnicos auxiliares

Técnico auxiliar (TA).

#### Definição de funções

*Técnico auxiliar.* — É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce actividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

#### Acessos

1 — O ingresso na categoria é efectuado mediante integração ou concurso interno, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2 — O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

- Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;
- Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

## ANEXO II

### Tabela salarial

#### Grupo I:

Técnico auxiliar TA5	182 300\$00
Técnico auxiliar TA4	168 500\$00
Técnico auxiliar TA3	160 500\$00
Técnico auxiliar TA2	149 400\$00
Técnico auxiliar TA1	141 400\$00

#### Grupo II:

Chefe de serviços administrativos	160 500\$00
Tesoureiro	141 400\$00
Chefe de secção	129 200\$00
Oficial administrativo principal	122 100\$00
Primeiro-oficial administrativo	114 300\$00
Segundo-oficial administrativo	105 200\$00
Terceiro-oficial administrativo	97 900\$00
Aspirante administrativo	87 400\$00

#### Grupo III:

Encarregado de reparações mecânicas	129 200\$00
Mecânico principal	114 300\$00
Mecânico de 1. <sup>a</sup>	105 200\$00
Mecânico de 2. <sup>a</sup>	102 600\$00
Mecânico de 3. <sup>a</sup>	101 600\$00
Ajudante de mecânico	97 900\$00
Técnico de electrónica	129 200\$00
Encarregado de reparações eléctricas	129 200\$00
Electricista principal	114 300\$00
Electricista de 1. <sup>a</sup>	105 200\$00
Pré-oficial electricista	97 900\$00
Oficial principal carpinteiro	114 300\$00
Operário-chefe (carpinteiro)	108 000\$00
Oficial carpinteiro	102 600\$00

#### Grupo IV:

Superintendente	160 500\$00
Mestre-encarregado TL (subchefe de mov.)	149 400\$00
Mestre-encarregado TL (adjunto de mov.)	129 200\$00
Mestre	105 200\$00
Marinheiro de 1. <sup>a</sup>	101 600\$00
Marinheiro de 2. <sup>a</sup>	97 900\$00
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup>	105 200\$00
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup>	102 600\$00
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup>	101 600\$00
Ajudante de maquinista	97 900\$00

#### Grupo v:

Chefe de serviço da fiscalização .....	149 400\$00
Chefe de zona .....	108 000\$00
Chefe de estação .....	105 200\$00
Fiscal .....	105 200\$00
Bilheteiro .....	101 600\$00

#### Grupo VI:

Encarregado de instalações fixas .....	122 100\$00
Enfermeiro .....	122 100\$00
Encarregado de armazém .....	108 000\$00
Pintor .....	102 600\$00
Motorista-estafeta .....	102 600\$00
Fiel de armazém .....	97 900\$00
Telefonista/recepcionista .....	92 800\$00
Contínuo .....	87 400\$00
Servente de armazém .....	87 400\$00
Servente de reparações .....	87 400\$00

### ANEXO III

#### Regulamento de higiene e segurança

##### Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

##### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

##### Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

##### Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

##### Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

##### Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

#### Iluminação

##### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

##### Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

##### Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

#### Temperatura

##### Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

##### Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

##### Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Espaço unitário de trabalho

##### Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta

convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

#### **Água potável**

##### **Artigo 14.º**

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

##### **Artigo 15.º**

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

#### **Lavabos**

##### **Artigo 16.º**

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

##### **Artigo 17.º**

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

##### **Artigo 18.º**

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

##### **Artigo 19.º**

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

#### **Assentos**

##### **Artigo 20.º**

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

##### **Artigo 21.º**

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

#### **Vestiários**

##### **Artigo 22.º**

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

##### **Artigo 23.º**

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

##### **Artigo 24.º**

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

##### **Artigo 25.º**

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

#### **Locais subterrâneos e semelhantes**

##### **Artigo 26.º**

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

#### **Primeiros socorros**

##### **Artigo 27.º**

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

##### **Artigo 28.º**

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

#### **Medidas a tomar contra a propagação das doenças**

##### **Artigo 29.º**

1 — A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço abrangidos por este



acordo os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras.
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distancia e devidamente filtrado;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confèrdans*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em baileu ou prancha de costado — cintos de segurança;
- h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscara antipoeira e viseira;
- i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;
- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;
- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3 — A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

#### Artigo 30.º

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20%.

2 — Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 38 750\$ por trabalhador.

3 — As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos a expensas da empresa e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Lisboa, 15 de Abril de 1999.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 2 de Julho de 1999.

Depositado em 20 de Julho de 1999, a fl. 6 do livro n.º 9, com o n.º 244/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

O presente AE obriga, por um lado, a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e, por outro, os trabalhadores, representados pelos sindicatos outorgantes, que prestem serviço na empresa.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência**

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1999.

2 — O presente AE, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de 60 dias, se não for denunciado com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3 — A denuncia do presente AE far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, ou por protocolo, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

4 — A proposta de revisão revestirá a forma escrita e a entidade destinatária deve responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

## **CAPÍTULO II**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações referentes ao comportamento e competência profissionais aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob suas ordens;

- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstos na lei;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais e em organismos de segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;
- i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de 10 dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;
- j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;
- n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;
- p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;
- q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;
- r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;
- s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

- t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados, de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
  - b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
  - c) Guardar segredo profissional;
  - d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
  - e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
  - f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
  - g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;
  - h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;
  - i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
  - j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
  - l) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
  - m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
  - n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;
  - e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
  - f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
  - g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
  - h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressadamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;
  - i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
  - j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180 dias, retomar as suas funções;

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei.

3 — O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4 — O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Proibição de acordos entre empresas

1 — São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Créditos resultantes do contrato

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extin-

guem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2 — O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, considerará os candidatos que lhe sejam indicados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Para o efeito do disposto no número anterior, a empresa comunicará aos sindicatos as condições da respectiva admissão com antecedência suficiente.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Idade mínima

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais, para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos — aspirante, contínuo, motoristas e bilheteiro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão

1 — Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e tenham

como habilitações literárias mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2 — Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais e segundos-oficiais (administrativos) os trabalhadores que possuam o 12.º ano de escolaridade ou equivalente ou, tendo o 9.º ano de escolaridade ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3 — Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou os que, além do 9.º ano de escolaridade ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4 — Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção, obriga-se a dar cumprimento à cláusula 16.<sup>a</sup>, garantindo cursos de especialização, quando necessário.

5 — Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessária uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e o curso de mecânicos electricistas ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionado um período superior, o qual não poderá exceder mais de 30 dias além do inicial.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

1 — Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2 — A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3 — O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem prazo, excepto no que se dispuser de forma diferente.

4 — A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

5 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

6 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

1 — Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2 — Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à CT, observando-se o disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

1:

- a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;
- b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;
- c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;
- d) O marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à 1.<sup>a</sup> classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;
- e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;
- f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;
- g) O mecânico de 3.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria;
- h) O mecânico de 2.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria.

2 — Para efeito das promoções previstas no número anterior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da empresa.

3 — O regime previsto nas alíneas g) e h) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção, que terão a designação de mecânico (maquinista).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Promoções facultativas

1 — Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

Chefe de serviços;  
Trabalhador com funções de chefia;  
Delegado sindical.

2 — As comissões de promoção deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e as habilitações técnico-profissionais.

3 — O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.

4 — Os trabalhadores que integrem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.

5 — O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6 — As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de administração, com o parecer prévio da comissão de promoções.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Locais de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO, Transportes Tejo, S. A.

2 — Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3 — O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4 — Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.<sup>a</sup>

5 — Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km

do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>

6 — Para efeito do disposto no n.º 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2 — O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de trinta e cinco horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3 — O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4 — Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, para efeitos de aprovação, depois de ouvidos a CT, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias úteis.

5 — A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

6 — Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7 — Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas a quarenta horas semanais.

2 — A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3 — Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4 — Os turnos e escalas de serviço serão organizados de forma que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período, cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100% RH.

8 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório coincidam, no mínimo, uma vez com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Afixação dos horários de trabalho

1 — Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspeção do Trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompa-

nhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — 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, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando as necessidades do serviço o justifiquem;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionamento previsto nos números anteriores.

4 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5 — Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;
- b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
- e) Período de 30 dias após licença de luto.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar**

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3 — As folgas previstas nos n.ºs 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Registo de trabalho suplementar**

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Limite do trabalho suplementar**

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar de menores**

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expreso consentimento.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de trabalho nocturno**

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Transferências

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3 — Em caso de transferência nos termos do n.º 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4 — Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5 — Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6 — Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Generalidades

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

2 — A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3 — Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

4 — A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no n.º 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5 — Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Constituição da retribuição

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Remunerações base mínimas

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

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

2 — A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;
- c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, a especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 2950\$.



2 — Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4 — As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>

3 — O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4 — Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5 — As ausências ao serviço inferiores a duas horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.<sup>a</sup>, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

- a) As relativas à revisão do AE;
- b) As que forem convocadas pela empresa;
- c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8 — O subsídio de refeição é de 1300\$.

9 — A empresa concederá, ainda, um subsídio diário de pequeno-almoço, no valor de 100\$, sujeito ao regime previsto nos n.ºs 1 a 7 desta cláusula com excepção do referido no n.º 4, que não se aplicará.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Abono de função

Ao exercício efectivo das funções de mestre, fiscal, maquinista e ajudante de maquinista corresponde a atribuição de um abono nos montantes mensais de, respectivamente, 15 220\$, 12 650\$, 12 650\$ e 12 650\$, que

fará parte da retribuição e que, no respeitante a maquinistas e ajudantes de maquinistas, corresponde ao subsídio de gases.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

- a) 2070\$ mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
- b) 3100\$ mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio por quebras e riscos

1 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 3905\$.

2:

- a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado e os motoristas-estafetas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 2570\$.
- b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de penosidade

Os trabalhadores (pintores, carpinteiros, mecânicos, encarregados de reparações, electricistas navais e serventes de manutenção/reparação) terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25 % quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em locais sujeitos a ambientes tóxicos, fechados e não arejados, ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a 4 m.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2 — O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5 — O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 %, com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alteração do local de trabalho

1 — Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 1215\$.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup>, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

4 — No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3 — Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 22 dias úteis.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — Os trabalhadores, que, quando no interesse da empresa, aceitem gozar, pelo menos, 50 % das férias entre os meses de Novembro a Abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respectivo período.

6 — Durante o período de férias os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9 — O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Escolha e marcação de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou inter-sindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos dentro do mesmo prazo.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Cumulação de férias**

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

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

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias**

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Alteração ou interrupção por doença**

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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 terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4 — Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Serviço militar — Férias**

1 — No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro, salvo se o regresso se verificar no mesmo ano civil do ingresso.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Indisponibilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente 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.

## SECÇÃO II

### **Feriados**

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Feriados obrigatórios**

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Serão igualmente considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

## SECÇÃO III

### **Faltas**

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

- 1) Cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais e filhos por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);
- 2) Dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos ou por adopção e cunhados), ou de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- c) Três dias, por nascimento de filhos;
- d) As dadas a coberto da lei da protecção da maternidade e da paternidade;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

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

4 — A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;
- b) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;
- c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

## SECÇÃO IV

### Suspensão do contrato de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento do trabalhador

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os

efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Regresso do trabalhador**

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento**

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

### **SECÇÃO V**

#### **Licença sem retribuição**

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1 — Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Condições especiais de trabalho**

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Maternidade — Direitos especiais**

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, com diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;
- c) Faltar até 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- d) Dos 110 dias fixados na alínea anterior 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;

- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- f) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição;
- g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2 — Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do n.º 1 será de 30 dias, no máximo.

3 — Durante o período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

4 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea c) do n.º 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes — Regalias**

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

- a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;
- b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;
- c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>;
- d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2 — Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador-estudante:

- a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

- b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Disciplina**

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar reside no conselho de administração.

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar**

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais de 20 dias.

3 — O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4 — Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

- a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
- b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
- c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;
- d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;
- e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5 — Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Caducidade**

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Suspensão do trabalho**

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Proporcionalidade das sanções**

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

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

#### **Cláusula 74.<sup>a</sup>**

##### **Indemnização e acção penal**

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### **Cláusula 75.<sup>a</sup>**

##### **Recursos**

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

#### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

##### **Sanções abusivas**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;

- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Comunicação das sanções

1 — A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

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

2 — Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso, sempre que o solicitem, ao livro de registo de sanções disciplinares.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social — Direitos complementares

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença e acidente

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela segurança social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

A empresa obriga-se a:

- 1) Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;
- 2) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;
- 3) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalhador habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;
- 4):
  - a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;
  - b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;
  - c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a

pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

- d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Subsídios de reforma**

A TRANSTEJO e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Subsídio por morte**

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

### **CAPÍTULO X**

#### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho**

1 — A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

2 — As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislação actualmente em vigor for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3 — A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa**

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Encerramento definitivo**

1 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependên-

cias, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Pagamento do mês da cessação**

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas na proporção do trabalho prestado.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Indemnizações**

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Disposições finais**

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Incorporação de empresas**

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Garantias diversos**

1 — Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

4 — O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.



## Cláusula 91.<sup>a</sup>

### Normas supletivas

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho, ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil, e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas

### ANEXO I

#### SECÇÃO I

##### Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.

Mestre do tráfego local.

Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

##### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

##### Definição de funções

Mestre-encarregado do tráfego local:

1 — Só poderão desempenhar funções de mestre encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

2 — Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

- Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;
- Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;
- Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;
- Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes,
- Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

3 — *Mestre do tráfego local.* — O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

4 — *Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

5 — *Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

*Nota.* — Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

#### SECÇÃO II

##### Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.<sup>a</sup>

Maquinista prático de 2.<sup>a</sup>

Maquinista prático de 3.<sup>a</sup>

Ajudante de maquinista.

##### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

##### Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes directos.

#### SECÇÃO III

##### Serviço de fiscalização

##### Categorias

Chefe de serviço de fiscalização.

Subchefe de serviço de fiscalização.

Fiscal.

Chefe de zona.

Chefe de estação.

Bilheteiro.

##### Definição de funções

*Chefe do serviço de fiscalização.* — Superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

*Subchefe do serviço de fiscalização.* — É o trabalhador que coordena e controla toda a actividade dos sectores do seu departamento, bem como dos trabalhadores neles

enquadrados; zela pelo estrito cumprimento de todas as ordens de serviço ou quaisquer outras instruções dimanadas quer do conselho de administração quer dos serviços; providencia por que sejam cumpridos os horários de saída das embarcações; garante o estado de limpeza das estações fluviais, de acordo com os meios requisitados para esse fim; informa o chefe do serviço de fiscalização das ocorrências que verifique nas instalações da sua responsabilidade; apresenta sugestões sobre normas de funcionamento e organização do serviço de fiscalização; faz alterações no preenchimento dos postos de trabalho, sempre que motivos imponderáveis a isso obriguem; zela pela manutenção de normais condições de trabalho do pessoal do serviço de fiscalização.

*Fiscal.* — É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte; recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção no exercício das suas funções compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilhetes a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

*Chefe de zona.* — É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço, por escrito e de imediato, as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a sua cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

*Chefe de estação.* — É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de actividade; acata e cumpre todas as ordens, que expressas em ordem de serviço ou de outro modo, emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização,

sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

*Bilheteiro.* — Procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

## SECÇÃO IV

### Empregados de escritório

#### Categorias

Chefe de serviços ou repartição.  
Tesoureiro.  
Chefe de secção.  
Oficial administrativo principal.  
Primeiro-oficial administrativo.  
Segundo-oficial administrativo.  
Terceiro-oficial administrativo.  
Telefonista-recepcionista.  
Contínuo.  
Aspirante.

#### Dotação de quadros

1 — Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2 — Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3 — Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula.

4 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

5 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

6 — Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

7 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

#### Definição de funções

*Analista de sistemas.* — É o profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher ele-

mentos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

*Programador de computador.* — É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador: procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

*Operador de computador.* — É o profissional que opera e controla o computador por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros *out-puts* estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede ao registo do tempo e material utilizado.

*Operador de registo de dados.* — É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

*Chefe de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer 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 de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção.* — É o profissional que propõe medidas que repute convenientes para o bom funciona-

mento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividades que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Oficial administrativo.* — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: 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; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende 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 as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

*Telefonista/recepcionista.* — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radio-telefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

*Contínuo.* — É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens

e objectos inerentes ao serviço interno; estampa e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

*Aspirante.* — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

## SECÇÃO V

### Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval

Encarregado.  
Oficial principal carpinteiro.  
Operário-chefe.  
Oficial de 1.<sup>a</sup>  
Oficial de 2.<sup>a</sup>  
Pré-oficial dos 2.<sup>o</sup> e 1.<sup>o</sup> anos.

#### Definição de funções

O carpinteiro naval é o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

#### Quadro de densidades

Número de oficiais	Operário-chefe
Até 3, inclusive .....	—
De 4 a 7, inclusive .....	1
De 18 a 15, inclusive .....	2

## SECÇÃO VI

### Electricistas

#### Definição de funções

*Encarregado.* — É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

*Técnico de electrónica.* — É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

*Oficial principal.* — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

*Oficial.* — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

*Pré-oficial.* — É o profissional electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

## SECÇÃO VII

### Mecânicos

#### Definição de funções

*Encarregado.* — Coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Procede à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superestruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza os trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

*Mecânico principal* — Executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

*Mecânico.* — Repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desmanagem ou de revisão programada.

*Servente de reparações/manutenção.* — É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

## SECÇÃO VIII

### Pintores da construção naval

#### Quadros e acessos

1 — Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes como encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos, ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2 — Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

#### Funções

*Pintor da construção naval.* — É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

## SECÇÃO IX

### Trabalhadores de armazém

#### Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

*Encarregado de armazém.* — É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel.* — É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

*Ajudante de fiel.* — É o profissional que colabora com o fiel, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas, substituindo-o no seu impedimento.

*Servente.* — É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

## SECÇÃO X

### Rodoviários

Motorista.  
Rodoviário.  
Estafeta.

#### Funções

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

## SECÇÃO XI

### Capitães, oficiais, pilotos, comissários, radiotécnicos e superintendentes da marinha mercante

#### Categorias profissionais

Superintendentes A.  
Superintendentes B.  
Superintendentes C.

#### Funções

Apoiar tecnicamente a exploração comercial da empresa e estabelecer ligações com os navios da frota.

Planear e coordenar as docagens, classificações, transformações, reparações e manutenção técnica dos navios, sob os aspectos técnico-económico e de segurança, de acordo com a legislação e normas das autoridades e sociedades classificadoras. Coordenar e controlar as acções relativas à manutenção e funcionamento dos serviços de comunicação radiotelegráficos ou outros, auxiliares de navegação e afins, relacionados com a actividade dos navios. Promover a concretização de estudos para a aquisição, venda ou transformação de navios, bem como a aquisição, substituição ou transformação de equipamentos, aparelhagens, maquinarias e outros componentes do navio. Estudar e organizar os métodos e sistemas de trabalho a adoptar pelas tripulações e departamentos de terra ligados à actividade dos navios, segundo as políticas definidas pelos órgãos competentes. Estudar e organizar os processos e métodos referentes à condução e manutenção técnica dos navios. Estudar e organizar os sistemas de colheita, registo, controlo e arquivo dos dados técnicos necessários ao desenvolvimento e aplicação dos métodos de trabalho e condução dos navios.

Estudar e organizar os circuitos burocráticos ligados às actividades dos navios. Coordenar a colocação do pessoal do mar, garantindo a tripulação dos navios de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades.

Estudar e garantir a concretização de esquemas e acções de formação e desenvolvimento sócio-tecnológico dos trabalhadores do mar ou ligados às actividades de bordo.

Garantir a aplicação de políticas e acções de formação e desenvolvimento sócio-tecnológico dos trabalhadores, do mar ou ligados às actividades de bordo.

Garantir a aplicação de políticas e acções de bem-estar a bordo dos navios, conducentes à constante melhoria das condições de vida e trabalho das tripulações. Promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre os serviços de terra e os navios, com respeito pela legislação nacional e internacional, contrato de trabalho e determinações sindicais.

Efectuar peritagens de avarias, de cargas líquidas ou secas, bem como vistoriar compartimentos de transportes de cargas e contentores, passando os respectivos certificados. Estudar novos métodos de trabalho portuário e sua aplicação, bem como propostas de contrato dos vários serviços portuários.

## SECÇÃO XII

*Servente limpeza/estação.* — É o trabalhador a quem compete proceder à limpeza de todas as instalações fixas da empresa.

## SECÇÃO XIII

*Enfermeiro.* — É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

## SECÇÃO XIV

### Técnicos operacionais

#### Categorias

Técnico operacional.

### Definição de funções

*Técnico operacional.* — É o trabalhador que fiscaliza obras de instalações eléctricas em edifícios recebendo público; desenvolve projectos de instalações eléctricas em edifícios e navios; controla e actualiza ficheiros técnicos de desenhos; pormenoriza materiais para a execução de projectos de instalações eléctricas em edifício e em navios.

### SECÇÃO XV

#### Técnicos auxiliares

Técnico auxiliar (TA)

### Definição de funções

*Técnico auxiliar.* — É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce actividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

### Acessos

1 — O ingresso na categoria é efectuado mediante integração ou concurso interno, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2 — O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

- Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;
- Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

##### Grupo I:

Técnico auxiliar TA5	182 300\$00
Técnico auxiliar TA4	168 500\$00
Técnico auxiliar TA3	160 500\$00
Técnico auxiliar TA2	149 400\$00
Técnico auxiliar TA1	141 400\$00

##### Grupo II:

Chefe de serviços administrativos	160 500\$00
Tesoureiro	141 400\$00
Chefe de secção	129 200\$00
Oficial administrativo principal	122 100\$00
Primeiro-oficial administrativo	114 300\$00
Segundo-oficial administrativo	105 200\$00
Terceiro-oficial administrativo	97 900\$00
Aspirante administrativo	87 400\$00

### Grupo III:

Encarregado de reparações mecânicas	129 200\$00
Mecânico principal	114 300\$00
Mecânico de 1. <sup>a</sup>	105 200\$00
Mecânico de 2. <sup>a</sup>	102 600\$00
Mecânico de 3. <sup>a</sup>	101 600\$00
Ajudante de mecânico	97 900\$00
Técnico de electrónica	129 200\$00
Encarregado de reparações eléctricas	129 200\$00
Electricista principal	114 300\$00
Electricista de 1. <sup>a</sup>	105 200\$00
Pré-oficial electricista	97 900\$00
Oficial principal carpinteiro	114 300\$00
Operário-chefe (carpinteiro)	108 000\$00
Oficial carpinteiro	102 600\$00

### Grupo IV:

Superintendente	160 500\$00
Mestre-encarregado TL (subchefe de mov.)	149 400\$00
Mestre-encarregado TL (adjunto de mov.)	129 200\$00
Mestre	105 200\$00
Marinheiro de 1. <sup>a</sup>	101 600\$00
Marinheiro de 2. <sup>a</sup>	97 900\$00
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup>	105 200\$00
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup>	102 600\$00
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup>	101 600\$00
Ajudante de maquinista	97 900\$00

### Grupo V:

Chefe de serviço da fiscalização	149 400\$00
Chefe de zona	108 000\$00
Chefe de estação	105 200\$00
Fiscal	105 200\$00
Bilheteiro	101 600\$00

### Grupo VI:

Encarregado de instalações fixas	122 100\$00
Enfermeiro	122 100\$00
Encarregado de armazém	108 000\$00
Pintor	102 600\$00
Motorista-estafeta	102 600\$00
Fiel de armazém	97 900\$00
Telefonista/recepcionista	92 800\$00
Contínuo	87 400\$00
Servente de armazém	87 400\$00
Servente de reparações	87 400\$00

### ANEXO III

#### Regulamento de higiene e segurança

##### Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

##### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sani-

tárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

#### Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

#### Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

#### Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

#### Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

#### Iluminação

#### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

#### Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

#### Temperatura

#### Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

#### Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

#### Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Espaço unitário de trabalho

#### Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

#### Água potável

#### Artigo 14.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

#### Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

#### Lavabos

#### Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 18.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

#### Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

#### Assentos

#### Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

#### Vestiários

#### Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

#### Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

#### Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

#### Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

#### Locais subterrâneos e semelhantes

#### Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

#### Primeiros socorros

#### Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### Artigo 28.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

#### Medidas a tomar contra a propagação das doenças

#### Artigo 29.º

1 — A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras.
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distancia e devidamente filtrado;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdars*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em baileu ou prancha de costado — cintos de segurança;
- h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscara antipoeira e viseira;
- i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;



- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;
- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3 — A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfectação.

#### Artigo 30.º

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20%.

2 — Em caso de naufrágio, abaloamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 38 750\$ por trabalhador.

3 — As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos a expensas da empresa e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de

baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Lisboa, 15 de Abril de 1999.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Marinheiros Mercantes de Portugal:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 2 de Julho de 1999.

Depositado em 20 de Julho de 1999, a fl. 6 do livro n.º 9, com o n.º 245/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.**

### CAPÍTULO I Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e, por outro, os trabalhadores, representados pelos sindicatos outorgantes, que prestem serviço na empresa.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1999.

2 — O presente AE, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de 60 dias, se não for denunciado com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3 — A denuncia do presente AE far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, ou por protocolo, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

4 — A proposta de revisão revestirá a forma escrita e a entidade destinatária deve responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

### CAPÍTULO II

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 3.ª

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo

durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

- c) Passar declarações referentes ao comportamento e competência profissionais aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstos na lei;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais e em organismos de segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;
- i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de 10 dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;
- j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;
- m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;
- n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;

- p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;
- q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;
- r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;
- s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;
- t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados, de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;
- i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- l) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180 dias, retomar as suas funções;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressadamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;
- i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei.

3 — O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4 — O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Proibição de acordos entre empresas

1 — São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Créditos resultantes do contrato

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Seguros

1 — A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2 — O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

## CAPÍTULO III

### Admissão e carreira profissional

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Admissão

1 — A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, considerará os candidatos que lhe sejam indicados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Para o efeito do disposto no número anterior, a empresa comunicará aos sindicatos as condições da respectiva admissão com antecedência suficiente.

## Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Idade mínima

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais, para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos — aspirante, contínuo, motoristas e bilheteiro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão

1 — Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e tenham como habilitações literárias mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2 — Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais e segundos-oficiais (administrativos) os trabalhadores que possuam o 12.º ano de escolaridade ou equivalente ou, tendo o 9.º ano de escolaridade ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3 — Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou os que, além do 9.º ano de escolaridade ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4 — Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção, obriga-se a dar cumprimento à cláusula 16.<sup>a</sup>, garantindo cursos de especialização, quando necessário.

5 — Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessária uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricidade ou montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e o curso de mecânicos electricistas ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionado um período superior, o qual não poderá exceder mais de 30 dias além do inicial.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

1 — Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2 — A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3 — O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem prazo, excepto no que se dispuser de forma diferente.

4 — A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

5 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

6 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

1 — Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2 — Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à CT, observando-se o disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

1:

- a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;
- b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;
- c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;
- d) O marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à 1.<sup>a</sup> classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;

- e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;
- f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;
- g) O mecânico de 3.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria;
- h) O mecânico de 2.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria.

2 — Para efeito das promoções previstas no número anterior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da empresa.

3 — O regime previsto nas alíneas g) e h) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção, que terão a designação de mecânico (maquinista).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Promoções facultativas

1 — Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

Chefe de serviços;  
Trabalhador com funções de chefia;  
Delegado sindical.

2 — As comissões de promoção deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e as habilitações técnico-profissionais.

3 — O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.

4 — Os trabalhadores que integrem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.

5 — O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6 — As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de administração, com o parecer prévio da comissão de promoções.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Locais de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO, Transportes Tejo, S. A.

2 — Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3 — O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4 — Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.<sup>a</sup>

5 — Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>

6 — Para efeito do disposto no n.º 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2 — O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de trinta e cinco horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3 — O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4 — Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, para efeitos de aprovação, depois de ouvidos a CT, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias úteis.

5 — A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

6 — Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7 — Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de

turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas a quarenta horas semanais.

2 — A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3 — Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4 — Os turnos e escalas de serviço serão organizados de forma que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período, cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100 % RH.

8 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso complementar e obrigatório coincidam, no mínimo, uma vez com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Afixação dos horários de trabalho

1 — Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspecção do Trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — 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, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando as necessidades do serviço o justifiquem;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionamento previsto nos números anteriores.

4 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5 — Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;
- b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
- e) Período de 30 dias após licença de luto.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo

de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3 — As folgas previstas nos n.ºs 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Registo de trabalho suplementar**

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Limite do trabalho suplementar**

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar de menores**

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expresso consentimento.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de trabalho nocturno**

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à cate-

goria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Transferências**

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3 — Em caso de transferência nos termos do n.º 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4 — Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5 — Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6 — Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

## **CAPÍTULO V**

### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Generalidades**

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

2 — A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3 — Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

4 — A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no n.º 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5 — Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Constituição da retribuição

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Remunerações base mínimas

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

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

2 — A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;
- c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, a especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 2950\$.

2 — Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4 — As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>

3 — O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4 — Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5 — As ausências ao serviço inferiores a duas horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.<sup>a</sup>, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

- a) As relativas à revisão do AE;
- b) As que forem convocadas pela empresa;
- c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8 — O subsídio de refeição é de 1300\$.

9 — A empresa concederá, ainda, um subsídio diário de pequeno-almoço, no valor de 100\$, sujeito ao regime previsto nos n.ºs 1 a 7 desta cláusula com excepção do referido no n.º 4, que não se aplicará.



#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Abono de função**

Ao exercício efectivo das funções de mestre, fiscal, maquinista e ajudante de maquinista corresponde a atribuição de um abono nos montantes mensais de, respectivamente, 15 220\$, 12 650\$, 12 650\$ e 12 650\$, que fará parte da retribuição e que, no respeitante a maquinistas e ajudantes de maquinistas, corresponde ao subsídio de gases.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turnos**

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

- a) 2070\$ mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
- b) 3100\$ mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Subsídio por quebras e riscos**

1 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 3905\$.

2:

- a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado e os motoristas-estafetas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 2570\$.
- b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de penosidade**

Os trabalhadores (pintores, carpinteiros, mecânicos, encarregados de reparações, electricistas navais e serventes de manutenção/reparação) terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25 % quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em locais sujeitos a ambientes tóxicos, fechados e não arejados, ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a 4 m.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2 — O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remun-

nerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5 — O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 %, com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alteração do local de trabalho**

1 — Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 1215\$.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup>, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

4 — No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

## **CAPÍTULO VI**

### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Férias**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3 — Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 22 dias úteis.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — Os trabalhadores, que, quando no interesse da empresa, aceitem gozar, pelo menos, 50% das férias entre os meses de Novembro a Abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respectivo período.

6 — Durante o período de férias os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9 — O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Escolha e marcação de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou inter-sindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos dentro do mesmo prazo.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

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

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção por doença

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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 terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4 — Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Serviço militar — Férias

1 — No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro, salvo se o regresso se verificar no mesmo ano civil do ingresso.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente 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.

## SECÇÃO II

### Feriados

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — Serão igualmente considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

## SECÇÃO III

### Faltas

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

- 1) Cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais e filhos por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);
- 2) Dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos ou por adopção e cunhados), ou de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- c) Três dias, por nascimento de filhos;
- d) As dadas a coberto da lei da protecção da maternidade e da paternidade;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa: no caso previsto na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que pos-

sível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

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

4 — A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;
- b) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;
- c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

### SECÇÃO IV

#### Suspensão do contrato de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento do trabalhador

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

### SECÇÃO V

#### Licença sem retribuição

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

### CAPÍTULO VII

#### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Maternidade — Direitos especiais

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, com diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;

- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;
- c) Faltar até 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- d) Dos 110 dias fixados na alínea anterior 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;
- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- f) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição;
- g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2 — Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do n.º 1 será de 30 dias, no máximo.

3 — Durante o período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

4 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea c) do n.º 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes — Regalias**

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

- a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;
- b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;
- c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>;
- d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2 — Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador-estudante:

- a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;
- b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

## CAPÍTULO VIII

### **Disciplina**

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar reside no conselho de administração.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais de 20 dias.

3 — O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4 — Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

- a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
- b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
- c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;
- d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;
- e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5 — Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do trabalho**

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Proporcionalidade das sanções**

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Indemnização e acção penal**

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Recursos**

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal

e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;

- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Presunção de sanção abusiva**

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Comunicação das sanções**

1 — A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Registo de sanções**

1 — A empresa deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes

sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso, sempre que o solicitem, ao livro de registo de sanções disciplinares.

## **CAPÍTULO IX**

### **Segurança social — Direitos complementares**

#### **Cláusula 80.<sup>a</sup>**

##### **Complemento de subsídio de doença e acidente**

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela segurança social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

#### **Cláusula 81.<sup>a</sup>**

##### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

A empresa obriga-se a:

- 1) Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;
- 2) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;
- 3) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalhador habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;
- 4):
  - a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;
  - b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;

- c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;
- d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

#### **Cláusula 82.<sup>a</sup>**

##### **Subsídios de reforma**

A TRANSTEJO e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

#### **Cláusula 83.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio por morte**

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

## **CAPÍTULO X**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 84.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho**

1 — A cessação do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

2 — As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislação actualmente em vigor for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3 — A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

#### **Cláusula 85.<sup>a</sup>**

##### **Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa**

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Pagamento do mês da cessação

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas na proporção do trabalho prestado.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

### CAPÍTULO XI

#### Disposições finais

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Incorporação de empresas

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Garantias diversos

1 — Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

4 — O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Normas supletivas

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho, ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil, e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas

#### ANEXO I

#### SECÇÃO I

##### Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.  
Mestre do tráfego local.  
Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.  
Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

##### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

##### Definição de funções

Mestre-encarregado do tráfego local:

1 — Só poderão desempenhar funções de mestre encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

2 — Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

- Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;
- Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;
- Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;
- Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;



- g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes,
- h) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

3 — *Mestre do tráfego local*. — O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

4 — *Marinheiro de 1.ª classe do tráfego local*. — O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

5 — *Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local*. — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

*Nota.* — Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

## SECÇÃO II

### Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.ª  
Maquinista prático de 2.ª  
Maquinista prático de 3.ª  
Ajudante de maquinista.

### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

### Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, devendo participar com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes directos.

## SECÇÃO III

### Serviço de fiscalização

#### Categorias

Chefe de serviço de fiscalização.  
Subchefe de serviço de fiscalização.  
Fiscal.  
Chefe de zona.  
Chefe de estação.  
Bilheteiro.

### Definição de funções

*Chefe do serviço de fiscalização*. — Superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

*Subchefe do serviço de fiscalização*. — É o trabalhador que coordena e controla toda a actividade dos sectores do seu departamento, bem como dos trabalhadores neles enquadrados; zela pelo estrito cumprimento de todas as ordens de serviço ou quaisquer outras instruções dimanadas quer do conselho de administração quer dos serviços; providencia por que sejam cumpridos os horários de saída das embarcações; garante o estado de limpeza das estações fluviais, de acordo com os meios requisitados para esse fim; informa o chefe do serviço de fiscalização das ocorrências que verifique nas instalações da sua responsabilidade; apresenta sugestões sobre normas de funcionamento e organização do serviço de fiscalização; faz alterações no preenchimento dos postos de trabalho, sempre que motivos imponderáveis a isso obriguem; zela pela manutenção de normais condições de trabalho do pessoal do serviço de fiscalização.

*Fiscal*. — É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte; recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção no exercício das suas funções compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

*Chefe de zona*. — É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço, por escrito e de imediato, as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a sua cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

*Chefe de estação*. — É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre

e encerra a estação no início e final do período diário de actividade; acata e cumpre todas as ordens, que expressas em ordem de serviço ou de outro modo, emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solícitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

*Bilheteiro.* — Procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

#### SECÇÃO IV

##### Empregados de escritório

###### Categorias

Chefe de serviços ou repartição.  
Tesoureiro.  
Chefe de secção.  
Oficial administrativo principal.  
Primeiro-oficial administrativo.  
Segundo-oficial administrativo.  
Terceiro-oficial administrativo.  
Telefonista-recepcionista.  
Contínuo.  
Aspirante.

###### Dotação de quadros

1 — Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2 — Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3 — Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula.

4 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

5 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

6 — Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

7 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

#### Definição de funções

*Analista de sistemas.* — É o profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

*Programador de computador.* — É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador: procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

*Operador de computador.* — É o profissional que opera e controla o computador por intermédio da consola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros *out-puts* estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede ao registo do tempo e material utilizado.

*Operador de registo de dados.* — É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

*Chefe de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer 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 de actividades do departa-

mento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

**Chefe de secção.** — É o profissional que propõe medidas que repute convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividades que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

**Tesoureiro.** — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

**Oficial principal.** — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

**Oficial administrativo.** — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: 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; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende 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 as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

**Telefonista/recepcionista.** — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radio-telefónicas, transmitindo aos telefones internos as cha-

madas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

**Contínuo.** — É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

**Aspirante.** — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

## SECÇÃO V

### Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval

Encarregado.  
Oficial principal carpinteiro.  
Operário-chefe.  
Oficial de 1.<sup>a</sup>  
Oficial de 2.<sup>a</sup>  
Pré-oficial dos 2.<sup>o</sup> e 1.<sup>o</sup> anos.

#### Definição de funções

O carpinteiro naval é o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

#### Quadro de densidades

Número de oficiais	Operário-chefe
Até 3, inclusive .....	—
De 4 a 7, inclusive .....	1
De 18 a 15, inclusive .....	2

## SECÇÃO VI

### Electricistas

#### Definição de funções

**Encarregado.** — É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

**Técnico de electrónica.** — É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

**Oficial principal.** — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

**Oficial.** — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

**Pré-oficial.** — É o profissional electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

## SECÇÃO VII

### Mecânicos

#### Definição de funções

*Encarregado.* — Coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Procede à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superestruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza os trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

*Mecânico principal* — Executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

*Mecânico.* — Repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desmanagem ou de revisão programada.

*Servente de reparações/manutenção.* — É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

## SECÇÃO VIII

### Pintores da construção naval

#### Quadros e acessos

1 — Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes como encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos, ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2 — Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

#### Funções

*Pintor da construção naval.* — É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador

que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

## SECÇÃO IX

### Trabalhadores de armazém

#### Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

*Encarregado de armazém.* — É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel.* — É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

*Ajudante de fiel.* — É o profissional que colabora com o fiel, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas, substituindo-o no seu impedimento.

*Servente.* — É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

## SECÇÃO X

### Rodoviários

Motorista.  
Rodoviário.  
Estafeta.

#### Funções

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

## SECÇÃO XI

### Capitães, oficiais, pilotos, comissários, radiotécnicos e superintendentes da marinha mercante

#### Categorias profissionais

Superintendentes A.  
Superintendentes B.  
Superintendentes C.

## Funções

Apoiar tecnicamente a exploração comercial da empresa e estabelecer ligações com os navios da frota.

Planear e coordenar as docagens, classificações, transformações, reparações e manutenção técnica dos navios, sob os aspectos técnico-económico e de segurança, de acordo com a legislação e normas das autoridades e sociedades classificadoras. Coordenar e controlar as acções relativas à manutenção e funcionamento dos serviços de comunicação radiotelegráficos ou outros, auxiliares de navegação e afins, relacionados com a actividade dos navios. Promover a concretização de estudos para a aquisição, venda ou transformação de navios, bem como a aquisição, substituição ou transformação de equipamentos, aparelhagens, maquinarias e outros componentes do navio. Estudar e organizar os métodos e sistemas de trabalho a adoptar pelas tripulações e departamentos de terra ligados à actividade dos navios, segundo as políticas definidas pelos órgãos competentes. Estudar e organizar os processos e métodos referentes à condução e manutenção técnica dos navios. Estudar e organizar os sistemas de colheita, registo, controlo e arquivo dos dados técnicos necessários ao desenvolvimento e aplicação dos métodos de trabalho e condução dos navios.

Estudar e organizar os circuitos burocráticos ligados às actividades dos navios. Coordenar a colocação do pessoal do mar, garantindo a tripulação dos navios de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades.

Estudar e garantir a concretização de esquemas e acções de formação e desenvolvimento sócio-tecnológico dos trabalhadores do mar ou ligados às actividades de bordo.

Garantir a aplicação de políticas e acções de formação e desenvolvimento sócio-tecnológico dos trabalhadores, do mar ou ligados às actividades de bordo.

Garantir a aplicação de políticas e acções de bem-estar a bordo dos navios, conducentes à constante melhoria das condições de vida e trabalho das tripulações. Promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre os serviços de terra e os navios, com respeito pela legislação nacional e internacional, contrato de trabalho e determinações sindicais.

Efectuar peritagens de avarias, de cargas líquidas ou secas, bem como vistoriar compartimentos de transportes de cargas e contentores, passando os respectivos certificados. Estudar novos métodos de trabalho portuário e sua aplicação, bem como propostas de contrato dos vários serviços portuários.

## SECÇÃO XII

*Servente limpeza/estação.* — É o trabalhador a quem compete proceder à limpeza de todas as instalações fixas da empresa.

## SECÇÃO XIII

*Enfermeiro.* — É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

## SECÇÃO XIV

### Técnicos operacionais

#### Categorias

Técnico operacional.

#### Definição de funções

*Técnico operacional.* — É o trabalhador que fiscaliza obras de instalações eléctricas em edifícios recebendo público; desenvolve projectos de instalações eléctricas em edifícios e navios; controla e actualiza ficheiros técnicos de desenhos; pormenoriza materiais para a execução de projectos de instalações eléctricas em edifício e em navios.

## SECÇÃO XV

### Técnicos auxiliares

Técnico auxiliar (TA).

#### Definição de funções

*Técnico auxiliar.* — É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce actividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

#### Acessos

1 — O ingresso na categoria é efectuado mediante integração ou concurso interno, sempre dependente da existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2 — O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

- a) Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;
- b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

## ANEXO II

### Tabela salarial

#### Grupo I:

Técnico auxiliar TA5 .....	182 300\$00
Técnico auxiliar TA4 .....	168 500\$00
Técnico auxiliar TA3 .....	160 500\$00
Técnico auxiliar TA2 .....	149 400\$00
Técnico auxiliar TA1 .....	141 400\$00

#### Grupo II:

Chefe de serviços administrativos .....	160 500\$00
Tesoureiro .....	141 400\$00
Chefe de secção .....	129 200\$00

Oficial administrativo principal .....	122 100\$00
Primeiro-oficial administrativo .....	114 300\$00
Segundo-oficial administrativo .....	105 200\$00
Terceiro-oficial administrativo .....	97 900\$00
Aspirante administrativo .....	87 400\$00

#### Grupo III:

Encarregado de reparações mecânicas ....	129 200\$00
Mecânico principal .....	114 300\$00
Mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	105 200\$00
Mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	102 600\$00
Mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	101 600\$00
Ajudante de mecânico .....	97 900\$00
Técnico de electrónica .....	129 200\$00
Encarregado de reparações eléctricas ....	129 200\$00
Electricista principal .....	114 300\$00
Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	105 200\$00
Pré-oficial electricista .....	97 900\$00
Oficial principal carpinteiro .....	114 300\$00
Operário-chefe (carpinteiro) .....	108 000\$00
Oficial carpinteiro .....	102 600\$00

#### Grupo IV:

Superintendente .....	160 500\$00
Mestre-encarregado TL (subchefe de mov.)	149 400\$00
Mestre-encarregado TL (adjunto de mov.)	129 200\$00
Mestre .....	105 200\$00
Marinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	101 600\$00
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	97 900\$00
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> .....	105 200\$00
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> .....	102 600\$00
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> .....	101 600\$00
Ajudante de maquinista .....	97 900\$00

#### Grupo V:

Chefe de serviço da fiscalização .....	149 400\$00
Chefe de zona .....	108 000\$00
Chefe de estação .....	105 200\$00
Fiscal .....	105 200\$00
Bilheteiro .....	101 600\$00

#### Grupo VI:

Encarregado de instalações fixas .....	122 100\$00
Enfermeiro .....	122 100\$00
Encarregado de armazém .....	108 000\$00
Pintor .....	102 600\$00
Motorista-estafeta .....	102 600\$00
Fiel de armazém .....	97 900\$00
Telefonista/recepcionista .....	92 800\$00
Contínuo .....	87 400\$00
Servente de armazém .....	87 400\$00
Servente de reparações .....	87 400\$00

### ANEXO III

#### Regulamento de higiene e segurança

##### Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

##### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

##### Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- As paredes, os tectos e o equipamento.

##### Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

##### Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

##### Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

#### Iluminação

##### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

##### Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos con-

trastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas; Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

#### Temperatura

#### Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

#### Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

#### Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Espaço unitário de trabalho

#### Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

#### Água potável

#### Artigo 14.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

#### Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

#### Lavabos

#### Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 18.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

#### Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

#### Assentos

#### Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

#### Vestiários

#### Artigo 22.º

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

#### Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

#### Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

#### Artigo 25.º

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

Artigo 26.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 27.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 28.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 29.º

1 — A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras.
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difi-

ceis (tanques, paióis, *confèrers*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;

- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em baileu ou prancha de costado — cintos de segurança;
- h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscara antipoeira e viseira;
- i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;
- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;
- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3 — A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 30.º

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20%.



2 — Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 38 750\$ por trabalhador.

3 — As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos a expensas da empresa e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Lisboa, 15 de Abril de 1999.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 2 de Julho de 1999.

Depositado em 20 de Julho de 1999, a fl. 6 do livro n.º 9, com o n.º 246/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente AE obriga, por um lado, a TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., e, por outro, os trabalhadores, representados pelos sindicatos outorgantes, que prestem serviço na empresa.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1999.

2 — O presente AE, que revoga o anterior, é válido pelo período de 24 meses e considera-se sucessivamente prorrogado, por períodos de 60 dias, se não for denunciado com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

3 — A denuncia do presente AE far-se-á por carta registada, com aviso de recepção, ou por protocolo, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

4 — A proposta de revisão revestirá a forma escrita e a entidade destinatária deve responder nos 30 dias seguintes à sua recepção.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações referentes ao comportamento e competência profissionais aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstos na lei;
- f) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos relativos a este AE;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais e em organismos de segurança social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;
- i) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual até ao limite de 10 dias por mês, que se contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;
- j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores, nos termos da Lei n.º 57/77, expressamente o solicitarem;
- l) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações

relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;

- m) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respectivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;
- n) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- o) A empresa procurará dar formação técnica a todos os seus trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento da empresa;
- p) Não se opor a que se efectuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;
- q) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;
- r) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;
- s) Elaborar anualmente os respectivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;
- t) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados, de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- c) Guardar segredo profissional;
- d) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazerem-se respeitar dentro dos locais de trabalho, usando de urbanidade nas suas relações com o público, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Cumprir a regulamentação interna, desde que elaborada em conformidade com as normas e disposições deste AE e da lei;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a seu respeito;

- i) Cumprir as normas e participar, nos termos da legislação aplicável, na função de higiene e segurança no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;
- j) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- l) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência no sentido da protecção das vidas e bens sob a sua responsabilidade;
- m) Manter actualizada toda a documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- n) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar, desfavoravelmente, as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, por qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei, ou quando o trabalhador, após ter substituído outro, por prazo inferior a 180 dias, retomar as suas funções;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou refeitórios para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e ou em caso de prejuízos iminentes para a empresa;
- i) Exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- j) Dar ordens aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei.

3 — O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4 — O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Proibição de acordos entre empresas**

1 — São proibidos quaisquer acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — O trabalhador cuja admissão for recusada com fundamento, real ou declarado naquele acordo, tem direito à indemnização prevista neste AE por despedimento sem justa causa.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho um ano.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Créditos resultantes do contrato**

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Privilégios creditórios**

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Seguros**

1 — A empresa disponibilizará aos seus trabalhadores efectivos, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

2 — O disposto no número anterior aplica-se aos trabalhadores contratados a termo, a partir da data em que completarem dois anos de vigência do contrato.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão e carreira profissional**

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Admissão**

1 — A empresa, sempre que tenha de admitir pessoal, considerará os candidatos que lhe sejam indicados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Para o efeito do disposto no número anterior, a empresa comunicará aos sindicatos as condições da respectiva admissão com antecedência suficiente.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Idade mínima**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes categorias profissionais, para as quais é exigida a idade mínima de 18 anos — aspirante, contínuo, motoristas e bilheteiro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Habilitações mínimas**

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações mínimas exigidas por lei e carteira ou cédula profissional, quando obrigatória.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Condições especiais de admissão**

1 — Serão admitidos como aspirantes os trabalhadores que tenham completado 18 anos de idade e tenham como habilitações literárias mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2 — Só poderão ser admitidos como terceiros-oficiais e segundos-oficiais (administrativos) os trabalhadores que possuam o 12.º ano de escolaridade ou equivalente ou, tendo o 9.º ano de escolaridade ou curso de operador de informática, possuam experiência profissional devidamente comprovada.

3 — Só poderão ser admitidos como primeiros-oficiais os trabalhadores que possuam cursos médios oficiais ou os que, além do 9.º ano de escolaridade ou equivalente, possuam o curso de analista de sistemas com reconhecimento oficial ou experiência comprovada.

4 — Sempre que a empresa tenha necessidade de prover o lugar de chefe de secção, obriga-se a dar cumprimento à cláusula 16.<sup>a</sup>, garantindo cursos de especialização, quando necessário.

5 — Para admissão como chefe de serviços administrativos é necessária uma licenciatura adequada ao desempenho das funções administrativas.

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de elec-

tricidade ou montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricistas da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e o curso de mecânicos electricistas ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica serão admitidos, pelo menos, como pré-oficiais.

7 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os oficiais da marinha mercante que possuam o curso complementar da Escola Náutica.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias, salvo se, por acordo escrito, tiver sido convencionado um período superior, o qual não poderá exceder mais de 30 dias além do inicial.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a empresa têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnização.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

1 — Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2 — A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a prazo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3 — O trabalhador contratado a prazo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem prazo, excepto no que se dispuser de forma diferente.

4 — A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

5 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

6 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

1 — Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e selecção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reu-

nirem as condições exigidas para o desempenho da função no respectivo posto de trabalho.

2 — Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à CT, observando-se o disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

1:

- a) O aspirante será promovido a terceiro-oficial administrativo após dois anos de permanência na categoria;
- b) O terceiro-oficial administrativo será promovido a segundo-oficial após três anos de permanência na categoria;
- c) O segundo-oficial administrativo será promovido a primeiro-oficial após três anos de permanência na categoria;
- d) O marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe será promovido à 1.<sup>a</sup> classe após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcação;
- e) O pré-oficial (carpinteiro, electricista e pintor) será promovido a oficial após dois anos de permanência na categoria ou desde que adquira habilitações técnicas adequadas;
- f) O ajudante (electricista) será promovido a pré-oficial após dois anos de permanência na categoria;
- g) O mecânico de 3.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria;
- h) O mecânico de 2.<sup>a</sup> será promovido a mecânico de 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria.

2 — Para efeito das promoções previstas no número anterior será contado todo o tempo de antiguidade na categoria e classe ao serviço da empresa.

3 — O regime previsto nas alíneas g) e h) aplica-se aos maquinistas a exercerem actualmente funções na manutenção, que terão a designação de mecânico (maquinista).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Promoções facultativas

1 — Para além das promoções obrigatórias referidas na cláusula anterior, poderão ocorrer promoções facultativas de acordo com eventuais exigências do serviço da empresa. Para as promoções facultativas serão constituídas comissões para apreciação das qualidades evidenciadas pelos trabalhadores candidatos, cuja composição será a seguinte:

Chefe de serviços;  
Trabalhador com funções de chefia;  
Delegado sindical.

2 — As comissões de promoção deverão ter em atenção, na apreciação dos candidatos, nomeadamente, a antiguidade na categoria imediatamente inferior e as habilitações técnico-profissionais.

3 — O trabalhador com funções de chefia que deva integrar a comissão de promoções será eleito pelos trabalhadores do sector.

4 — Os trabalhadores que integrem as comissões, com excepção do chefe de serviço, serão escolhidos por eleição dos trabalhadores dos respectivos sectores.

5 — O plenário ou assembleia que tenha eleito os trabalhadores referidos no número anterior poderá proceder à sua substituição em qualquer oportunidade.

6 — As decisões finais sobre promoções competem ao conselho de administração, com o parecer prévio da comissão de promoções.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Locais de trabalho**

1 — Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TRANSTEJO, Transportes Tejo, S. A.

2 — Considera-se local habitual de trabalho a carreira para a qual o trabalhador tenha sido inicialmente escalado.

3 — O trabalhador deve, em princípio, iniciar e terminar o serviço no local habitual de trabalho.

4 — Na impossibilidade de a empresa dar cumprimento ao número anterior, custeará todas as despesas de deslocação, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.<sup>a</sup>

5 — Nos casos em que o trabalhador inicie ou termine o seu serviço em terminal distanciado mais de 2,5 km do terminal onde habitualmente o inicia, tem direito, sem prejuízo do disposto no número anterior, ao pagamento de uma hora extraordinária ou uma hora normal, respectivamente, de acordo com a fórmula prevista no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>

6 — Para efeito do disposto no n.º 2 deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2 — O limite máximo do período normal de trabalho semanal para o pessoal administrativo e de enfermagem será de trinta e cinco horas, que se distribuirão entre as 8 e as 20 horas, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores administrativos, actualmente ao serviço da empresa, a alteração ao período de funcionamento agora consagrada dependerá do seu acordo.

3 — O restante pessoal observará os horários que vêm sendo praticados.

4 — Os horários de trabalho só poderão ser remetidos ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, para efeitos de aprovação, depois de ouvidos a CT, CID, CS ou DS, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias úteis.

5 — A empresa deverá ter em conta o parecer referido no número anterior, fundamentando a sua decisão e anexando esse parecer aos horários que remeta ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

6 — Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

7 — Para os trabalhadores administrativos a prestação do período normal de trabalho poderá ser efectuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Horário de trabalho**

1 — Sem prejuízo de horário de duração inferior já praticado, o horário dos trabalhadores em regime de turnos e escalas de serviço, abrangidos por esta convenção, não poderá exceder a duração média de oito horas diárias seguidas a quarenta horas semanais.

2 — A média referida no número anterior é determinada em cada período de duas semanas.

3 — Em caso de reconhecida necessidade para a gestão e organização do trabalho da empresa, a média referida na alínea anterior poderá ser determinada num período máximo de três semanas.

4 — Os turnos e escalas de serviço serão organizados de forma que os trabalhadores tenham dois dias seguidos de folga por cada período, cinco dias de trabalho, podendo, no entanto, este período ir, no máximo, até seis dias.

5 — Às horas normais de refeição será facultado aos trabalhadores um período de trinta minutos, que se considerará como sendo período normal de trabalho.

6 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, haverá um repouso mínimo de doze horas.

7 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas, que afectem esse mínimo, serão retribuídas com um acréscimo de 100% RH.

8 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal.

9 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços é organizado por turnos, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para doze horas.

10 — As escalas ou turnos de serviço serão organizados de modo que em cada período de cinco semanas, excepcionalmente seis semanas, os dias de descanso

complementar e obrigatório coincidam, no mínimo, uma vez com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Afixação dos horários de trabalho

1 — Serão elaborados e fixados à parte os mapas referentes ao pessoal em regime de turnos.

2 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores a incluir em turnos devem previamente ser submetidos a exame médico, que será obrigatoriamente repetido de seis em seis meses.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos serão anotadas em fichas próprias, que, a todo o tempo, serão facultadas aos inspectores médicos da Inspecção do Trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — 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, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando as necessidades do serviço o justifiquem;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho suplementar sempre que não seja observado o condicionamento previsto nos números anteriores.

4 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5 — Consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na acção sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;
- b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
- e) Período de 30 dias após licença de luto.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal e semanal complementar

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal terá direito a um dia completo de descanso, obrigatoriamente gozado dentro de um dos três dias úteis imediatos ao da prestação, seja qual for o tipo de horário em que presta serviço.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes.

3 — As folgas previstas nos n.ºs 1 e 2 não poderão, em caso algum, ser remidas a dinheiro.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho suplementar

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias e do efectuado nos dias de descanso semanal, semanal complementar e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado, com termos de abertura e encerramento visados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Limite do trabalho suplementar

O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite de duzentas horas para os trabalhadores integrados em turnos e cento e cinquenta horas para os restantes trabalhadores.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar de menores

Só é permitido o trabalho suplementar de menores com o seu expreso consentimento.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora suplementar nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 44.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora suplementar de trabalho.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Dispensa de trabalho nocturno

Poderão ser dispensados da prestação de trabalho nocturno as mulheres com responsabilidades familiares e os menores, desde que o solicitem.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo que essa substituição se mantiver.

2 — O trabalhador que substituir outro de categoria profissional mais elevada, por um espaço de tempo superior a 180 dias, será obrigatoriamente promovido à categoria do substituído, sem prejuízo do estabelecido no RIM em relação aos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — As substituições, sejam temporárias ou não, têm de ser sempre prévia e superiormente autorizadas pelo conselho de administração, salvo quando a imprevisibilidade da situação o não permita, devendo, neste caso, ser devidamente ratificada no prazo máximo de cinco dias sobre a data de início da substituição.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Transferências

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — A empresa só pode transferir o trabalhador do seu local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do mesmo.

3 — Em caso de transferência nos termos do n.º 1, a empresa, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagará os acréscimos da retribuição que forem necessários para evitar prejuízo económico ao trabalhador.

4 — Caso a mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência da empresa implique a alteração do local de trabalho para outra localidade, o trabalhador poderá optar por rescisão do contrato, recebendo a indemnização a que teria direito por despedimento sem justa causa.

5 — Das transferências referidas nesta cláusula, das causas que as determinam e de todas as circunstâncias atendíveis será dado prévio conhecimento ao sindicato respectivo, salvo em caso de urgência, em que a comunicação deve ser feita posteriormente para efeitos da ratificação ou rectificação.

6 — Para efeitos da parte final do número anterior, deverá ser dada preferência ao trabalhador residente nos locais da finalização das últimas carreiras.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Generalidades

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

2 — A retribuição mensal compreende a remuneração de base efectivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3 — Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

4 — A retribuição mensal compreende ainda, além das prestações indicadas no n.º 2, o subsídio de quebras e riscos para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5 — Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

6 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Constituição da retribuição

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Remunerações base mínimas

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Pagamento da retribuição

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

2 — A empresa pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;
- c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, a especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade, até ao limite de seis diuturnidades, no valor de 2950\$.

2 — Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, ainda que, seja qual for o motivo, o ordenado seja aumentado em montante superior.

4 — As diuturnidades vencem-se no dia seguinte àquele em que o trabalhador complete cada período de quatro anos de antiguidade na empresa.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 34.<sup>a</sup>

3 — O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4 — Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respectivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5 — As ausências ao serviço inferiores a duas horas, por motivo de consulta médica, sempre que a mesma não possa ter lugar fora das horas de serviço, não pre-

judicam a atribuição do subsídio de refeição. Tais situações, sempre que devidamente documentadas, serão apreciadas caso a caso pelo conselho de administração, que decidirá.

6 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

7 — Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na alínea i) da cláusula 3.<sup>a</sup>, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

- a) As relativas à revisão do AE;
- b) As que forem convocadas pela empresa;
- c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

8 — O subsídio de refeição é de 1300\$.

9 — A empresa concederá, ainda, um subsídio diário de pequeno-almoço, no valor de 100\$, sujeito ao regime previsto nos n.ºs 1 a 7 desta cláusula com excepção do referido no n.º 4, que não se aplicará.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Abono de função**

Ao exercício efectivo das funções de mestre, fiscal, maquinista e ajudante de maquinista corresponde a atribuição de um abono nos montantes mensais de, respectivamente, 15 220\$, 12 650\$, 12 650\$ e 12 650\$, que fará parte da retribuição e que, no respeitante a maquinistas e ajudantes de maquinistas, corresponde ao subsídio de gases.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turnos**

1 — Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito a um subsídio de turno, nas seguintes condições:

- a) 2070\$ mensais, para os trabalhadores integrados em dois turnos;
- b) 3100\$ mensais, para os trabalhadores integrados em três turnos.

2 — Os subsídios de turno previstos no número anterior não incluem o acréscimo de remuneração por trabalho nocturno.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Subsídio por quebras e riscos**

1 — Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, as funções de tesoureiro, caixa e bilheteiro dos passes sociais têm direito a um acréscimo mensal da retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 3905\$.

2:

- a) Os trabalhadores que exerçam, efectiva ou acidentalmente, funções de bilheteiro ou equiparado e os motoristas-estafetas têm direito a um acréscimo mensal de retribuição, por falhas e ou riscos, pago em dinheiro, no valor de 2570\$.



- b) Terão direito a igual acréscimo de retribuição os contínuos que, no exercício das suas funções, lidem com espécies monetárias.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de penosidade

Os trabalhadores (pintores, carpinteiros, mecânicos, encarregados de reparações, electricistas navais e serventes de manutenção/reparação) terão direito a um acréscimo de remuneração no montante de 25 % quando e enquanto executem trabalhos da sua especialidade em locais sujeitos a ambientes tóxicos, fechados e não arejados, ou quando executados em locais não resguardados a uma altura superior a 4 m.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2 — O trabalho suplementar prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal devendo ser pago o mínimo de oito horas.

4 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

5 — O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 %, com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alteração do local de trabalho

1 — Todo o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, a título de subsídio de deslocação, sempre que tenha de iniciar o serviço em local de trabalho diferente do habitual.

2 — Aos trabalhadores que se desloquem do seu local habitual de trabalho e, por essa razão, se vejam privados do regresso aos seus lares será atribuído um subsídio no montante de 1215\$.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.<sup>o</sup> mês.

2 — O 13.<sup>o</sup> mês será processado juntamente com o vencimento de Novembro.

3 — O 13.<sup>o</sup> mês ou subsídio de Natal será de valor igual ao da retribuição mensal, calculado nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup>, a que o trabalhador tiver direito no mês de Dezembro.

4 — No ano da admissão ou no da cessação do contrato de trabalho o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de permanência ao serviço da empresa verificado nesse ano.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3 — Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 22 dias úteis.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — Os trabalhadores, que, quando no interesse da empresa, aceitem gozar, pelo menos, 50 % das férias entre os meses de Novembro a Abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respectivo período.

6 — Durante o período de férias os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efectivo.

7 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9 — O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Escolha e marcação de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou inter-sindical ou os delegados sindicais pela ordem indicada de preferência.

3 — Será elaborada uma escala rotativa, de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores.

4 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

6 — O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano, devendo ser remetida uma cópia do referido mapa aos sindicatos respectivos dentro do mesmo prazo.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas e interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

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

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção por doença

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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 terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4 — Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Serviço militar — Férias

1 — No ano do ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar as férias por inteiro, salvo se o regresso se verificar no mesmo ano civil do ingresso.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente 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.

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Corpo de Deus;

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

2 — Serão igualmente considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o dia 13 de Junho, feriado municipal de Lisboa.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

- 1) Cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pais e filhos por parentesco ou adopção, padrastos, enteados, sogros e noras);
- 2) Dois dias consecutivos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção, irmãos consanguíneos ou por adopção e cunhados), ou de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- c) Três dias, por nascimento de filhos;
- d) As dadas a coberto da lei da protecção da maternidade e da paternidade;
- e) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança

social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa: no caso previsto na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

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

4 — A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

##### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos para situações previstas neste AE, na lei e nos casos omissos;
- b) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;
- c) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o traba-

lhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### SECÇÃO IV

##### **Suspensão do contrato de trabalho**

###### Cláusula 62.<sup>a</sup>

###### **Suspensão por impedimento do trabalhador**

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5 — Nos contratos a prazo o impedimento previsto no n.º 1 não altera a data da caducidade neles prevista, excepto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

###### Cláusula 63.<sup>a</sup>

###### **Regresso do trabalhador**

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

###### Cláusula 64.<sup>a</sup>

###### **Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento**

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### SECÇÃO V

##### **Licença sem retribuição**

###### Cláusula 65.<sup>a</sup>

###### **Licença sem retribuição**

1 — Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

#### CAPÍTULO VII

##### **Condições especiais de trabalho**

###### Cláusula 66.<sup>a</sup>

###### **Maternidade — Direitos especiais**

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste acordo, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, com diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;
- c) Faltar até 110 dias na altura do parto, sem redução da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- d) Dos 110 dias fixados na alínea anterior 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;
- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora, ou um período de uma hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- f) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano, sem perda de retribuição;
- g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado.

2 — Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do n.º 1 será de 30 dias, no máximo.

3 — Durante o período referido no número anterior compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

4 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea c) do n.º 1, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

###### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### **Trabalhadores-estudantes — Regalias**

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de

trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

- a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;
- b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;
- c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>;
- d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2 — Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador-estudante:

- a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;
- b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar reside no conselho de administração.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais de 20 dias.

3 — O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4 — Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

- a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;
- b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;
- c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respectivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;
- d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respectivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;
- e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5 — Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea d) do número anterior.

6 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a empresa teve conhecimento dela.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalho

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Proporcionalidade das sanções

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Indemnização e acção penal**

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Recursos**

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Presunção de sanção abusiva**

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;

- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Comunicação das sanções**

1 — A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respectivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Registo de sanções**

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

2 — Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso, sempre que o solicitarem, ao livro de registo de sanções disciplinares.

## **CAPÍTULO IX**

### **Segurança social — Direitos complementares**

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de doença e acidente**

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela segurança social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

A empresa obriga-se a:

- 1) Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respectivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efectivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efectivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

- 2) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efectivamente receberia se estivesse ao serviço;
- 3) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalhador habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4):

- a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efectivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;
- b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro;
- c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respectiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;
- d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/71.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Subsídios de reforma

A TRANSTEJO e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Subsídio por morte

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

### CAPÍTULO X

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1 — A cessação do contrato individual de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei (Decreto-Lei n.º 64-A/89).

2 — As partes comprometem-se desde já a encetar negociações sobre esta matéria se a legislação actualmente em vigor for revogada e não for substituída por outra de carácter imperativo.

3 — A empresa compromete-se a não efectuar despedimentos, mesmo em caso de reconversão.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Encerramento do estabelecimento e ou dependências da empresa

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da actividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo

1 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos colectivos.

2 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Pagamento do mês da cessação

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas na proporção do trabalho prestado.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Incorporação de empresas

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Garantias diversos

1 — Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3 — Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo Código Civil.

4 — O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Normas supletivas

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho, ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil, e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas

### ANEXO I

#### SECÇÃO I

##### Trabalhadores dos transportes fluviais

Mestre-encarregado do tráfego local.

Mestre do tráfego local.

Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.

##### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

##### Definição de funções

Mestre-encarregado do tráfego local:

1 — Só poderão desempenhar funções de mestre encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores de cédula marítima de tráfego local e respectiva carta de mestre.

2 — Os mestres-encarregados do tráfego local exercem, em geral, as funções em terra, como controladores

de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, competindo-lhes, designadamente:

- a) Coordenar o aproveitamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações solicitados pelos respectivos mestres;
- b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre estas e os serviços de terra, com rigoroso respeito pela legislação vigente, contratos de trabalho e determinações sindicais;
- c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas, de acordo com os condicionalismos previstos no acordo colectivo de trabalho específico a cada sector de actividade;
- d) Dar estrito cumprimento às convenções colectivas de trabalho vigentes;
- e) Controlar, em colaboração com os respectivos mestres das embarcações, a manutenção sempre legalizada de toda a documentação de bordo;
- f) Coordenar e controlar a efectivação anual das matrículas, dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;
- g) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades flutuantes,
- h) Promover a colocação e garantir a manutenção e aprovisionamento de equipamentos de bem-estar a bordo previstos nas convenções de trabalho conducentes à constante melhoria de condições de trabalho das tripulações.

3 — *Mestre do tráfego local.* — O trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

4 — *Marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

5 — *Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.* — O trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.<sup>a</sup> classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

*Nota.* — Compete aos marinheiros conservar limpos o interior e o exterior dos navios das cintas para cima.

### SECÇÃO II

#### Maquinistas práticos e ajudantes

Maquinista prático de 1.<sup>a</sup>

Maquinista prático de 2.<sup>a</sup>

Maquinista prático de 3.<sup>a</sup>

Ajudante de maquinista.

##### Quadros e acessos

Os quadros mínimos da tripulação serão resultantes da aplicação da Portaria n.º 372/75, de 17 de Junho.

##### Definição de funções

Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual são chefes directos, devendo participar



com presteza ao mestre e à empresa todas as situações e circunstâncias de interesse relativas quer à disciplina quer às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem e sua manutenção, executando pequenas reparações em casos de avaria.

Aos ajudantes compete auxiliar os maquinistas práticos na condução e reparação das máquinas, cuidar da conservação do material e executar a bordo os trabalhos inerentes aos serviços das máquinas que lhe forem determinados pelos seus chefes directos.

### SECÇÃO III

#### Serviço de fiscalização

##### Categorias

Chefe de serviço de fiscalização.  
Subchefe de serviço de fiscalização.  
Fiscal.  
Chefe de zona.  
Chefe de estação.  
Bilheteiro.

##### Definição de funções

*Chefe do serviço de fiscalização.* — Superintende em todos os serviços de fiscalização, revisão, bilheteiras e todo o pessoal que preste serviço nas estações de embarque e desembarque.

*Subchefe do serviço de fiscalização.* — É o trabalhador que coordena e controla toda a actividade dos sectores do seu departamento, bem como dos trabalhadores neles enquadrados; zela pelo estrito cumprimento de todas as ordens de serviço ou quaisquer outras instruções dimanadas quer do conselho de administração quer dos serviços; providencia por que sejam cumpridos os horários de saída das embarcações; garante o estado de limpeza das estações fluviais, de acordo com os meios requisitados para esse fim; informa o chefe do serviço de fiscalização das ocorrências que verifique nas instalações da sua responsabilidade; apresenta sugestões sobre normas de funcionamento e organização do serviço de fiscalização; faz alterações no preenchimento dos postos de trabalho, sempre que motivos imponderáveis a isso obriguem; zela pela manutenção de normais condições de trabalho do pessoal do serviço de fiscalização.

*Fiscal.* — É o trabalhador que fiscaliza o serviço de revisão e venda de bilhetes e outros títulos de transporte, quer a bordo quer em terra; aplica as multas legais aos passageiros não portadores de título válido de transporte; recorre à intervenção da autoridade competente sempre que o passageiro infractor se queira furtar ao pagamento de multa e bilhete; levanta autos de notícia aos passageiros que não exibam bilhete ou título de transporte; apreende o título de transporte indevidamente utilizado pelo passageiro; exige a identificação dos passageiros quando em infracção no exercício das suas funções compete ao fiscal a obrigação de se identificar sempre que isso lhe seja solicitado pelo passageiro; participa, por escrito e diariamente, todas as ocorrências ao seu superior hierárquico; obtém dos bilheteiros a numeração e série dos bilhetes em uso, sempre que o entender necessário para a realização da sua missão; não permite que se fume no espaço não reservado para esse fim.

*Chefe de zona.* — É o profissional que coordena e supervisiona toda a actividade exercida nas estações fluviais da sua zona; orienta e controla a acção dos chefes de estação; vela pelo cumprimento dos horários das carreiras e de todo o pessoal da estação; afixa em locais bem destacados todos os documentos de interesse para o público, designadamente horários e informações sobre carreiras e alterações que eventualmente ocorram; presta com solicitude as informações pedidas pelo público, usando sempre da melhor urbanidade com este; certifica-se da eficácia da venda de bilhetes e revisão; comunica aos chefes de serviço, por escrito e de imediato, as ocorrências observadas no decorrer das suas funções; providencia pela limpeza e conservação das estações incluídas na sua zona, requisitando, quando necessário, os meios para o efeito; responsabiliza-se por todo o material pertencente às estações a sua cargo; colabora, sempre que lhe seja solicitado, com o serviço de planeamento na obtenção de dados relativos ao tráfego.

*Chefe de estação.* — É o profissional que dá saída aos navios, de acordo com os horários preestabelecidos; abre e encerra a estação no início e final do período diário de actividade; acata e cumpre todas as ordens, que expressas em ordem de serviço ou de outro modo, emanadas dos seus superiores hierárquicos; encerra ou manda encerrar as cancelas após dada a partida às embarcações; desempenha, sempre que necessário, funções relacionadas com a venda de bilhetes; desempenha funções relacionadas com a revisão e ou fiscalização, sempre que lhe seja solicitado; responsabiliza-se por todo o material confiado à sua guarda; presta com solicitude informações pedidas pelo público, usando sempre da maior urbanidade para com este.

*Bilheteiro.* — Procede à venda de bilhetes directamente ao público, bem como confere e presta contas das importâncias recebidas.

### SECÇÃO IV

#### Empregados de escritório

##### Categorias

Chefe de serviços ou repartição.  
Tesoureiro.  
Chefe de secção.  
Oficial administrativo principal.  
Primeiro-oficial administrativo.  
Segundo-oficial administrativo.  
Terceiro-oficial administrativo.  
Telefonista-recepcionista.  
Contínuo.  
Aspirante.

##### Dotação de quadros

1 — Por cada cinco trabalhadores com a categoria de chefe de secção, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de repartição ou chefe de serviços.

2 — Por cada sete trabalhadores com as categorias de primeiro-oficial administrativo, segundo-oficial administrativo, terceiro-oficial administrativo e aspirante, as empresas obrigam-se a ter um trabalhador com a categoria de chefe de secção.

3 — Nenhum trabalhador pode ser promovido sem a permanência mínima de um ano na categoria imediatamente inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula.

4 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de programador de computador será atribuída, pelo menos, a categoria profissional de segundo-oficial administrativo.

5 — Aos trabalhadores que exerçam efectivamente as funções de caixa será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

6 — Aos trabalhadores que exerçam funções de analista de sistemas será atribuída, pelo menos, a categoria de primeiro-oficial administrativo.

7 — Aos trabalhadores que exerçam as funções de operador de computador ou operador de recolha de dados será atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-oficial administrativo.

#### Definição de funções

*Analista de sistemas.* — É o profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

*Programador de computador.* — É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o operador de computador.

*Operador de computador.* — É o profissional que opera e controla o computador por intermédio da con-

sola do computador ou de uma consola auxiliar; inicia o sistema para cada programa de acordo com as instruções de operação; prepara o tratamento periférico; opera o sistema e toma as necessárias operações de correcção de acordo com as instruções de operação; verifica se todos os mapas ou outros *out-puts* estão completos antes de deixarem a sala do computador e procede ao registo do tempo e material utilizado.

*Operador de registo de dados.* — É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas ou gravações em suportes magnéticos, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras, e verifica a exactidão dos dados perfurados ou gravados.

*Chefe de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer 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 de actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção.* — É o profissional que propõe medidas que repute convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; poderá eventualmente chefiar e coordenar áreas de actividades que na empresa sejam consideradas como secções ou órgãos equiparados e zelar pela formação profissional dos trabalhadores sob a sua orientação.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com os que os livros indicam. Executa ainda outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao oficial, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que o obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Oficial administrativo.* — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: 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; colabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende 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 as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; desempenha as funções de secretário de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

*Telefonista/recepcionista.* — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radio-telefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior, podendo proceder ao registo das chamadas e, quando necessário, receber e encaminhar todos os visitantes na ausência dos contínuos.

*Contínuo.* — É o profissional que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda, fora do escritório da empresa, efectuar, normal e regularmente, recebimentos e pagamentos ou depósitos.

*Aspirante.* — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

## SECÇÃO V

### Categorias profissionais dos carpinteiros de construção naval

Encarregado.  
Oficial principal carpinteiro.  
Operário-chefe.  
Oficial de 1.<sup>a</sup>  
Oficial de 2.<sup>a</sup>  
Pré-oficial dos 2.<sup>o</sup> e 1.<sup>o</sup> anos.

#### Definição de funções

O carpinteiro naval é o profissional que constrói ou repara cascos ou superestruturas de madeira, ou executa outros trabalhos de madeira em embarcações, ou realiza operações de querenagem, arfação, docagem, encalhe ou desencalhe.

#### Quadro de densidades

Número de oficiais	Operário-chefe
Até 3, inclusive .....	—
De 4 a 7, inclusive .....	1
De 18 a 15, inclusive .....	2

## SECÇÃO VI

### Electricistas

#### Definição de funções

*Encarregado.* — É o profissional electricista que tem a seu cargo funções de direcção técnica e ou disciplinar de qualquer número de profissionais electricistas compreendidos nas categorias abaixo discriminadas.

*Técnico de electrónica.* — É o trabalhador electricista responsável pelos serviços de electrónica.

*Oficial principal.* — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua especialidade e pela coordenação e chefia no local da obra de outros profissionais de igual categoria ou categoria inferior, com supervisão de um superior hierárquico.

*Oficial.* — É o profissional electricista responsável pela execução do trabalho da sua responsabilidade.

*Pré-oficial.* — É o profissional electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

## SECÇÃO VII

### Mecânicos

#### Definição de funções

*Encarregado.* — Coordena, orienta e controla o trabalho dos mecânicos, promovendo a reparação ou inspecção do equipamento de qualquer barco da frota. Procede à inspecção de máquinas, equipamento auxiliar e superestruturas dos navios. Compila e confere elementos relativos a consumos de combustíveis e lubrificantes. Fiscaliza os trabalhos adjudicados a terceiros. Prepara e acompanha as vistorias de máquinas para obtenção de certificados de navegabilidade.

*Mecânico principal* — Executa as funções inerentes à profissão de mecânico, nomeadamente as mais exigentes ou que requeiram maior especialização; pode coordenar, orientar e controlar as tarefas desempenhadas pelos restantes elementos que consigo formem equipa.

*Mecânico.* — Repara avarias de carácter mecânico das instalações de qualquer barco da frota, isoladamente ou integrado em equipa, e executa ou colabora nas tarefas de inspecção, desmontagem, limpeza, recuperação e montagem de equipamentos e seus órgãos em acções de desmanagem ou de revisão programada.

*Servente de reparações/manutenção.* — É o trabalhador que, no sector de reparações e manutenção, colabora com os respectivos profissionais e executa funções não especializadas.

## SECÇÃO VIII

### Pintores da construção naval

#### Quadros e acessos

1 — Sempre que necessário, podem as entidades patronais nomear operários-chefes como encarregados por períodos variáveis e conforme as exigências do trabalho, sendo-lhes devida nesses casos, e para todos os efeitos, uma subvenção igual à diferença da sua remuneração para a de encarregado. Os operários-chefes que se mantenham nessa situação seis meses seguidos, ou dois meses interpolados em dois anos civis seguidos, têm direito a ascender imediatamente à categoria de encarregado.

2 — Os operários-chefes passarão automaticamente à categoria de encarregado após permanecerem cinco anos na categoria.

#### Funções

*Pintor da construção naval.* — É o trabalhador que repara e prepara superfícies para pintar, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, alarga fendas, desmonta ou monta pequenas peças, tais como apliques e outras, em alojamentos e superestruturas, pinta manual e mecanicamente, aplicando tintas primárias, subcapas ou aparelhos, esmaltes, tintas a água, alumínio, tintas prateadas ou douradas e outras não betuminosas, afinando as respectivas cores, e enverniza. Estas funções poderão ser executadas em prancha, bailéu ou falso. Nesta categoria inclui-se o pintor de letras, trabalhador que desenha, traça, decalca e pinta letras, números ou figuras nos navios, na palamenta ou outros artigos de aprestamento.

## SECÇÃO IX

### Trabalhadores de armazém

#### Definição de funções

As categorias profissionais e respectivas definições de funções dos trabalhadores de armazém são:

*Encarregado de armazém.* — É o profissional que dirige os trabalhadores e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel.* — É o profissional que recebe, armazena e entrega ferramentas, mercadorias, material ou outros artigos, responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém registos apropriados; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; inscreve a quantidade de mercadorias recebidas nos registos ou em fichas adequadas; assegura-se de que as mercadorias estão armazenadas correctamente e apõe-lhes marcas distintivas quando for caso disso; entrega os artigos em armazém e faz as encomendas necessárias para a sua substituição, conforme as instruções que recebe ou por sua própria iniciativa; examina periodicamente a conformidade entre as existências e os registos. Pode ser designado segundo a natureza das mercadorias que se encontrem em armazém.

*Ajudante de fiel.* — É o profissional que colabora com o fiel, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas, substituindo-o no seu impedimento.

*Servente.* — É o profissional que manuseia mercadorias ou produtos dentro e fora dos armazéns (arrumação, avio, entrega e descarga, etc.) e procede à limpeza dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e de arrumação de cargas.

## SECÇÃO X

### Rodoviários

Motorista.  
Rodoviário.  
Estafeta.

#### Funções

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis em relação com tarefas próprias da empresa, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo.

## SECÇÃO XI

### Capitães, oficiais, pilotos, comissários, radiotécnicos e superintendentes da marinha mercante

#### Categorias profissionais

Superintendentes A.  
Superintendentes B.  
Superintendentes C.

#### Funções

Apoiar tecnicamente a exploração comercial da empresa e estabelecer ligações com os navios da frota.

Planear e coordenar as docagens, classificações, transformações, reparações e manutenção técnica dos navios, sob os aspectos técnico-económico e de segurança, de acordo com a legislação e normas das autoridades e sociedades classificadoras. Coordenar e controlar as acções relativas à manutenção e funcionamento dos serviços de comunicação radiotelegráficos ou outros, auxiliares de navegação e afins, relacionados com a actividade dos navios. Promover a concretização de estudos para a aquisição, venda ou transformação de navios, bem como a aquisição, substituição ou transformação de equipamentos, aparelhagens, maquinarias e outros componentes do navio. Estudar e organizar os métodos e sistemas de trabalho a adoptar pelas tripulações e departamentos de terra ligados à actividade dos navios, segundo as políticas definidas pelos órgãos competentes. Estudar e organizar os processos e métodos referentes à condução e manutenção técnica dos navios. Estudar e organizar os sistemas de colheita, registo, controlo e arquivo dos dados técnicos necessários ao desenvolvimento e aplicação dos métodos de trabalho e condução dos navios.

Estudar e organizar os circuitos burocráticos ligados às actividades dos navios. Coordenar a colocação do pessoal do mar, garantindo a tripulação dos navios de acordo com a legislação e contratos de trabalho, meios humanos disponíveis e exigências técnico-operacionais das unidades.

Estudar e garantir a concretização de esquemas e acções de formação e desenvolvimento sócio-tecnológico dos trabalhadores do mar ou ligados às actividades de bordo.

Garantir a aplicação de políticas e acções de formação e desenvolvimento sócio-tecnológico dos trabalhadores, do mar ou ligados às actividades de bordo.

Garantir a aplicação de políticas e acções de bem-estar a bordo dos navios, conducentes à constante melhoria das condições de vida e trabalho das tripulações. Promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre os serviços de terra e os navios, com respeito pela legislação nacional e internacional, contrato de trabalho e determinações sindicais.

Efectuar peritagens de avarias, de cargas líquidas ou secas, bem como vistoriar compartimentos de transportes de cargas e contentores, passando os respectivos certificados. Estudar novos métodos de trabalho portuário e sua aplicação, bem como propostas de contrato dos vários serviços portuários.

## SECÇÃO XII

*Servente limpeza/estação.* — É o trabalhador a quem compete proceder à limpeza de todas as instalações fixas da empresa.

## SECÇÃO XIII

*Enfermeiro.* — É o trabalhador titular de carteira profissional que exerce directa ou indirectamente funções relativas à medicina do trabalho, estipuladas por este acordo e nos termos da legislação em vigor.

## SECÇÃO XIV

### Técnicos operacionais

#### Categorias

Técnico operacional.

#### Definição de funções

*Técnico operacional.* — É o trabalhador que fiscaliza obras de instalações eléctricas em edifícios recebendo público; desenvolve projectos de instalações eléctricas em edifícios e navios; controla e actualiza ficheiros técnicos de desenhos; pormenoriza materiais para a execução de projectos de instalações eléctricas em edifício e em navios.

## SECÇÃO XV

### Técnicos auxiliares

Técnico auxiliar (TA).

#### Definição de funções

*Técnico auxiliar.* — É o trabalhador habilitado com conhecimentos teóricos e experiência profissional em actividades de natureza técnica e ou administrativa decorrentes do exercício prolongado de uma profissão que exerce actividades de estudo, de organização, de formação, de tratamento da informação ou outras, de apoio a quadros técnicos ou estruturas da empresa. Os técnicos auxiliares dos dois níveis superiores da categoria podem, eventualmente, no âmbito das suas funções, ser encarregados da orientação e ou coordenação do trabalho de outros profissionais ou de terceiros.

#### Acessos

1 — O ingresso na categoria é efectuado mediante integração ou concurso interno, sempre dependente da

existência de vaga e do estabelecimento do seu nível, previamente aprovado pelo conselho de administração.

2 — O acesso a níveis da categoria superiores àquele em que se verificou a integração obedece aos seguintes critérios:

- a) Tempo mínimo de permanência de quatro anos e avaliação profissional positiva para acesso ao nível imediatamente superior àquele em que se verificou a integração;
- b) Reconhecimento de mérito excepcional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas para acesso aos restantes níveis superiores da categoria.

## ANEXO II

### Tabela salarial

#### Grupo I:

Técnico auxiliar TA5 .....	182 300\$00
Técnico auxiliar TA4 .....	168 500\$00
Técnico auxiliar TA3 .....	160 500\$00
Técnico auxiliar TA2 .....	149 400\$00
Técnico auxiliar TA1 .....	141 400\$00

#### Grupo II:

Chefe de serviços administrativos .....	160 500\$00
Tesoureiro .....	141 400\$00
Chefe de secção .....	129 200\$00
Oficial administrativo principal .....	122 100\$00
Primeiro-oficial administrativo .....	114 300\$00
Segundo-oficial administrativo .....	105 200\$00
Terceiro-oficial administrativo .....	97 900\$00
Aspirante administrativo .....	87 400\$00

#### Grupo III:

Encarregado de reparações mecânicas ....	129 200\$00
Mecânico principal .....	114 300\$00
Mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	105 200\$00
Mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	102 600\$00
Mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	101 600\$00
Ajudante de mecânico .....	97 900\$00
Técnico de electrónica .....	129 200\$00
Encarregado de reparações eléctricas ....	129 200\$00
Electricista principal .....	114 300\$00
Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	105 200\$00
Pré-oficial electricista .....	97 900\$00
Oficial principal carpinteiro .....	114 300\$00
Operário-chefe (carpinteiro) .....	108 000\$00
Oficial carpinteiro .....	102 600\$00

#### Grupo IV:

Superintendente .....	160 500\$00
Mestre-encarregado TL (subchefe de mov.)	149 400\$00
Mestre-encarregado TL (adjunto de mov.)	129 200\$00
Mestre .....	105 200\$00
Marinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	101 600\$00
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	97 900\$00
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> .....	105 200\$00
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> .....	102 600\$00
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> .....	101 600\$00
Ajudante de maquinista .....	97 900\$00

#### Grupo v:

Chefe de serviço da fiscalização .....	149 400\$00
Chefe de zona .....	108 000\$00
Chefe de estação .....	105 200\$00
Fiscal .....	105 200\$00
Bilheteiro .....	101 600\$00

#### Grupo vi:

Encarregado de instalações fixas .....	122 100\$00
Enfermeiro .....	122 100\$00
Encarregado de armazém .....	108 000\$00
Pintor .....	102 600\$00
Motorista-estafeta .....	102 600\$00
Fiel de armazém .....	97 900\$00
Telefonista/recepcionista .....	92 800\$00
Contínuo .....	87 400\$00
Servente de armazém .....	87 400\$00
Servente de reparações .....	87 400\$00

### ANEXO III

#### Regulamento de higiene e segurança

##### Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

##### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

##### Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

##### Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para o pessoal durante as horas de trabalho.

##### Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

##### Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

#### Iluminação

##### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

##### Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

##### Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

#### Temperatura

##### Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

##### Artigo 11.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

##### Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Espaço unitário de trabalho

##### Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta

convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

#### **Água potável**

##### **Artigo 14.º**

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

##### **Artigo 15.º**

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

#### **Lavabos**

##### **Artigo 16.º**

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

##### **Artigo 17.º**

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

##### **Artigo 18.º**

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

##### **Artigo 19.º**

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

#### **Assentos**

##### **Artigo 20.º**

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

##### **Artigo 21.º**

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

#### **Vestiários**

##### **Artigo 22.º**

Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

##### **Artigo 23.º**

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

##### **Artigo 24.º**

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas. O cumprimento desta disposição será matéria a acordar entre a empresa e os representantes dos sindicatos.

##### **Artigo 25.º**

Devem ser separados os vestiários para homens e para mulheres.

#### **Locais subterrâneos e semelhantes**

##### **Artigo 26.º**

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

#### **Primeiros socorros**

##### **Artigo 27.º**

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

##### **Artigo 28.º**

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Artigo 29.º

1 — A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores empregados ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras.
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrado;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *conferrdants*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em baileu ou prancha de costado — cintos de segurança;
- h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscara antipoeira e viseira;
- i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;
- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes ou outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e dos ouvidos;
- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3 — A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes no n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovadas pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfectação.

Artigo 30.º

1 — Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20%.

2 — Em caso de naufrágio, abalroamento ou qualquer outro desastre em serviço da empresa em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a empresa pagará o prejuízo efectivamente suportado, o qual não poderá ultrapassar 38 750\$ por trabalhador.

3 — As empresas obrigam-se a manter em funcionamento um serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4 — Os trabalhadores deverão sujeitar-se periodicamente a exames médicos a expensas da empresa e poderão igualmente ser examinados, mesmo em situação de baixa, desde que a comissão intersindical de delegados ou o médico da empresa o entendam conveniente.

Lisboa, 15 de Abril de 1999.

Pela TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços e do SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 2 de Julho de 1999.

Depositado em 20 de Julho de 1999, a fl. 6 do livro n.º 9, com o n.º 243/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



**AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outros — Alteração salarial e outra.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios e outros.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — .....

2 — .....

3 — A tabela salarial, enquadramento e clausulado de expressão pecuniária serão revistos anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 1999.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

**ANEXO III**

**Enquadramento e tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Remunerações
1 .....	213 300\$00
2 .....	188 500\$00
3 .....	160 400\$00
4 .....	142 600\$00
5 .....	123 000\$00
6 .....	108 500\$00
7 .....	101 100\$00
8 .....	94 400\$00
9 .....	89 000\$00
10 .....	85 900\$00
11 .....	83 700\$00
12 .....	79 000\$00
13 .....	76 100\$00
14 .....	73 500\$00
15 .....	69 700\$00
16 .....	65 900\$00
17 .....	64 000\$00
18 .....	354\$00/hora

**ANEXO IV**

**Valores das refeições (n.º 4 da cláusula 35.º)**

Pequeno-almoço — 360\$.

Almoço — 1615\$.

Jantar — 1615\$.

Ceia — 360\$.

Aveiro, 16 de Março de 1999.

Pela Lacticoop — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios:

José Luís Alves Portela.

Pelo STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 29 de Junho de 1999.

Depositado em 20 de Julho de 1999 a fl. 6 do livro n.º 9, com o n.º 241/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — .....

2 — .....

3 — A tabela salarial, o enquadramento e o clausulado de expressão pecuniária serão revistos anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 1999.

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

8 — .....

9 — .....

## CAPÍTULO II

### Admissão, classificação e carreira profissional

.....

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

.....

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação do trabalho

.....

## CAPÍTULO V

### Retribuição de trabalho

.....

## CAPÍTULO VI

### Transferências e deslocações em serviço

.....

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

.....

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

.....

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

.....

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — .....

2 — .....

3 — .....

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Direitos e regalias dos trabalhadores-estudantes

1 — .....

2 — .....

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

.....

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — .....

2 — .....

3 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....

4 — .....

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — .....

2 — .....

## CAPÍTULO X

### Comissão paritária

.....

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

.....

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

1 — .....

2 — .....

**ANEXO I**  
**Definição de funções**

**ANEXO II**  
**Condições específicas**

**ANEXO III**

**Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral .....	213 300\$00
II	Director de departamento ..... Director fabril .....	188 500\$00
III	Assessor técnico do grau III ..... Chefe de serviços .....	160 400\$00
IV	Assessor técnico do grau II ..... Chefe de laboratório ..... Profissional de engenharia do grau IV ... Técnico de fabrico .....	142 600\$00
V	Assessor técnico do grau I ..... Assistente comercial ..... Chefe do centro de informática ..... Profissional de engenharia do grau III ... Técnico de manutenção .....	123 000\$00
VI	Ajudante de chefe de laboratório ..... Chefe de secção ..... Monitor ..... Profissional de engenharia do grau II ... Programador .....	108 500\$00
VII	Encarregado de armazém ..... Escriturário principal ..... Operador de informática ..... Profissional de engenharia do grau I .... Secretário(a) ..... Técnico de higiene e segurança industrial	101 100\$00
VIII	Ajudante de encarregado de armazém .. Analista principal ..... Caixa ..... Encarregado electricista ..... Encarregado fogueiro ..... Encarregado metalúrgico ..... Encarregado de posto de concentração Encarregado de transportes ..... Encarregado de vulgarizadores ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Impressor ..... Inseminador ..... Vendedor .....	94 400\$00
IX	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Encarregado de secção ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Foguetiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico-auto de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de frio de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Oficial electricista com mais de três anos Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	89 000\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
X	Ajudante encarregado de secção ..... Contrastador de 1. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Demonstrador(a) ..... Encarregado de colhedor de amostras .... Operário especializado ..... Recepcionista ..... Vulgarizador de 1. <sup>a</sup> .....	85 900\$00
XI	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Analista auxiliar ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> ..... Contrastador de 2. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Distribuidor ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Foguetiro de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico auto de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de frio de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial electricista até três anos ..... Operário de laboração de 1. <sup>a</sup> ..... Repositor(a) ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista ..... Vulgarizador de 2. <sup>a</sup> .....	83 700\$00
XII	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Ajudante de motorista ..... Analista de 3. <sup>a</sup> ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro ..... Condutor de máquinas elevatórias de transporte ..... Conferente ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Entregador de ferramentas/matérias/pro- dutos ..... Lubrificador ..... Foguetiro de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de frio de 3. <sup>a</sup> ..... Operário de laboração de 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	79 000\$00
XIII	Colhedor de amostras ..... Contrastador de 3. <sup>a</sup> ..... Encarregado de centro de refrigeração ... Lavador ..... Operário de laboração de 3. <sup>a</sup> ..... Operário de laboratório ..... Vulgarizador de 3. <sup>a</sup> .....	76 100\$00
XIV	Contínuo ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano ..... Servente de armazém .....	73 500\$00
XV	Auxiliar de laboração ..... Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano .....	69 700\$00
XVI	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano ..... Guarda ..... Operário não diferenciado ..... Porteiro ..... Praticante metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano ..... Servente da construção civil ..... Servente de limpeza .....	65 900\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
XVII	Ajudante de electricista do 1.º ano . . . . . Dactilógrafo do 1.º ano . . . . . Tratador de vacaria . . . . .	64 000\$00
XVIII	Encarregado de local de recolha de leite	(*) 354\$00/hora

(\*) Decorrente do salário mínimo nacional, que é de 61 300\$ para o período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999.

#### ANEXO IV

##### Valores das refeições (n.º 4 da cláusula 35.ª)

Pequeno-almoço — 360\$.

Almoço — 1 615\$.

Jantar — 1 615\$.

Ceia — 360\$.

#### ANEXO V

##### Tipo de faltas (n.º 2 da cláusula 43.ª)

Motivo	Tempo	Documento
a) . . . . .	. . . . .	. . . . .
b) . . . . .	. . . . .	. . . . .
c) . . . . .	. . . . .	. . . . .
d) . . . . .	. . . . .	. . . . .
e) . . . . .	. . . . .	. . . . .
f) . . . . .	. . . . .	. . . . .
g) . . . . .	. . . . .	. . . . .
h) . . . . .	. . . . .	. . . . .
i) . . . . .	. . . . .	. . . . .
j) . . . . .	. . . . .	. . . . .
l) . . . . .	. . . . .	. . . . .
m) . . . . .	. . . . .	. . . . .

Lisboa, 12 de Abril de 1999.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Leite de Entre Douro e Mondego,  
U. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETTAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 30 de Junho de 1999.

Depositado em 19 de Julho de 1999, a fl. 5 do livro n.º 9, com o n.º 239/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### AE entre a TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A., e a FESHOT — Feder. dos Sind. de Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A., e, por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

###### Área

O presente AE aplica-se aos estabelecimentos da TORRALTA seguidamente enumerados, com expressa exclusão de todos e quaisquer outros que a TORRALTA venha a adquirir ou a criar, aos quais se aplicará o CCT vigente na respectiva região:

Estabelecimentos situados em Tróia;  
Estabelecimentos situados no Alvor;  
Serviços em Lisboa;  
Hotel Meia Praia;  
Hotel S. Cristovão.

##### Cláusula 3.ª

###### Revisão

1 — O presente AE vigorará entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1999 no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — A denúncia poderá ser feita decorridos 10 meses.

3 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção à outra parte contratante e será acompanhada da proposta de revisão.

4 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta.

5 — A parte denunciante poderá dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

6 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

7 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidades de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

##### Cláusula 4.ª

###### Níveis de remuneração e categorias

1 — As categorias profissionais são enquadradas nos 22 níveis de remuneração constantes do anexo II do acordo de empresa entre a TORRALTA e a FESHOT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 22 de Agosto de 1986, com as alterações que lhe foram introduzidas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 22, de 22 de Agosto de 1987, 22, de 22 de Agosto de 1988, e 32, de 30 de Agosto de 1989.

2 — A TORRALTA apresentará à contraparte, até 31 de Dezembro de 1999, uma proposta de correspondência entre os níveis de remuneração e qualificação e a definição técnica das categorias profissionais em que são classificados os trabalhadores da TORRALTA, nos termos do número anterior, e os previstos no CCT para a indústria hoteleira do Centro/Sul, seguindo-se um processo negocial nos termos previstos nos n.ºs 4 a 7 da cláusula 3.ª

3 — O processo negocial referido no número anterior visa adoptar para os trabalhadores da TORRALTA, a partir de 1 de Janeiro de 2000, os níveis de remuneração e qualificação e a definição técnica das categorias profissionais previstos no CCT para a indústria hoteleira do Centro/Sul.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Definição de funções

1 — As categorias profissionais aplicáveis aos trabalhadores da TORRALTA e a definição das respectivas funções são as constantes do anexo III do acordo de empresa entre a TORRALTA e a FESHOT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 22 de Agosto de 1986, com as alterações que lhe foram introduzidas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 22, de 22 de Agosto de 1987, 22, de 22 de Agosto de 1988, e 32, de 30 de Agosto de 1989.

2 — Após a adopção, nos termos do disposto na cláusula anterior, dos níveis de remuneração e qualificação e da definição técnica das categorias profissionais previstos no CCT para a indústria hoteleira do Centro/Sul, as categorias e definição de funções aplicáveis serão as previstas naquele CCT.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Polivalência de funções

O trabalhador pode exercer tarefas respeitantes a outra categoria profissional cumulativamente com o exercício das funções respeitantes à sua própria categoria, desde que ambas sejam compatíveis com a sua qualificação profissional e daí advenha valorização profissional para o trabalhador.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Tabela de remunerações mínimas

A tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensal aplicável é a constante do anexo I.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Prémio anual

1 — Serão atribuídos prémios anuais em função da avaliação do desempenho de cada trabalhador.

2 — O montante global dos prémios a atribuir em cada ano será igual a  $\frac{1}{44}$  do custo directo anual das remunerações pecuniárias de base mensal.

3 — A avaliação do desempenho a que se refere o n.º 1 será medida pelo critério da assiduidade e determinada do seguinte modo:

- a) Os trabalhadores que não tiverem nenhuma falta injustificada nos 12 meses anteriores ao mês de pagamento do prémio receberão 100% do prémio;
- b) Os trabalhadores que tiverem uma falta injustificada nos 12 meses anteriores ao mês de pagamento do prémio receberão 50% do prémio;

c) Os trabalhadores que tiverem mais de uma falta injustificada nos 12 meses anteriores ao mês de pagamento do prémio não receberão prémio.

4 — Os trabalhadores cujos contratos tenham duração inferior a um ano, ainda que contratados a termo certo, têm direito a um prémio proporcional aos meses completos de serviço, contados de 1 de Dezembro do ano anterior a 30 de Novembro desse ano.

5 — O prémio anual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Dezembro, salvo nos casos de cessação do contrato de trabalho, em que será pago conjuntamente com a última retribuição devida.

6 — Em consideração da experiência adquirida, a TORRALTA apresentará à contraparte, até 31 de Dezembro de 1999, uma proposta de alteração do disposto nos n.ºs 2 a 5 desta cláusula, seguindo-se um processo negocial nos termos previstos nos n.ºs 4 a 7 da cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantia de aumento mínimo

Aos trabalhadores que, em 31 de Dezembro de 1998, vinham auferindo remunerações superiores aos mínimos contratualmente estabelecidos, mas não superiores à remuneração fixada para o nível 22, grupo 1, na tabela salarial do anexo I, acordada a partir de 1 de Janeiro de 1999 e que, em face da tabela de remunerações mínimas que resulta da cláusula 7.<sup>a</sup>, não tiveram qualquer aumento, ou se o aumento foi inferior ao da tabela, ser-lhes-á garantido um aumento mínimo de 2,7%.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito à alimentação em espécie prevista no CCT para a indústria hoteleira do Centro/Sul.

2 — Quando tal não seja viável, por força da localização do posto de trabalho ou por impossibilidade de prestação em espécie, esta será substituída por um subsídio em dinheiro no valor de 1340\$ diários.

3 — Os trabalhadores a quem seja fornecida a alimentação em espécie e que no mês de férias não tomem as suas refeições na empresa, no subsídio de férias e retribuição de férias e subsídio de Natal terão direito a um subsídio de 1530\$ mensais.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os controladores-caixa que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os recepcionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e os cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas de 5210\$, enquanto desempenharem efectivamente essas funções, pagável em 11 meses.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros, em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito, enquanto desempenharem efectivamente essas funções, a um prémio mensal de conhecimento de línguas nos seguintes termos:

Idiomas	Prémio
Um idioma .....	4 990\$00
Dois idiomas .....	5 420\$00 cada
Três ou mais idiomas .....	6 070\$00 cada

2 — A prova de conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas oficialmente reconhecidos, devendo tal habilitação ser averbada na carteira profissional pelo respectivo sindicato.

3 — Nas profissões onde não seja exigível carteira profissional, a prova daquela habilitação far-se-á através de certificado de exame, passado por escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas oficialmente reconhecidos, o qual será válido depois de visado pelo sindicato.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade/diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção é atribuído um prémio mensal de antiguidade — diuturnidades — que, para todos os efeitos, fará parte integrante da respectiva retribuição, sendo por isso devido também nos subsídios de férias e de Natal.

2 — O prémio de antiguidade previsto no número anterior será atribuído e pago nos seguintes termos:

Tempo de serviço na empresa (escalões)	Valor do prémio de antiguidade/diuturnidades
1.º escalão — completados 4 anos .....	1 530\$00
2.º escalão — completados 8 anos .....	2 930\$00
3.º escalão — completados 12 anos .....	4 510\$00
4.º escalão — completados 16 anos .....	5 420\$00

3 — As diuturnidades serão vencidas e pagas nas datas em que o trabalhador complete os tempos de serviço referidos no número anterior para cada escalão.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

Todos os trabalhadores que pratiquem o regime de trabalho de três turnos rotativas têm direito a um subsídio de turno no valor de 25 % da remuneração pecuniária de base mensal respectiva, enquanto prestarem serviço nesse regime.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno prestado entre as 20 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 25 %; o trabalho nocturno prestado entre as 24 e as 7 horas será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas quatro ou mais horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3 — Se além de nocturno o trabalho for extraordinário ou havido como tal (prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal), acumular-se-á o respectivo acréscimo.

4 — Quando o trabalho nocturno extraordinário se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

5 — Nos casos de horários fixos em que, diariamente, mais de quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será igual a metade da remuneração ilíquida mensal.

6 — As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 81.<sup>a</sup> do CCT para a indústria hoteleira Centro/Sul.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período diário e semanal de trabalho

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal será:

- Para os sectores administrativo, técnicos de desenho e ensino — sete horas e trinta minutos diárias e trinta e sete horas e trinta minutos semanais;
- Para os restantes sectores — oito horas diárias e quarenta horas semanais.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês, que implique a perda de remuneração, será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

Remuneração dia:

$$RM/30=RD$$

Remuneração hora:

$$RD/8 \times n$$

sendo:

*RM* — a remuneração mensal;

*RD* — a remuneração diária;

*n* — o número de horas a descontar.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Recrutamento e acesso

1 — As vagas que ocorrerem num estabelecimento serão obrigatoriamente preenchidas pelos trabalhadores da categoria a que se reporta a vaga, pelos trabalhadores do estabelecimento em causa, das categorias, escalão ou classe imediatamente inferiores, salvo se:

Não tiverem os candidatos completado o período de aprendizagem ou metade do período de estágio ou tirocínio;

Não possuírem os candidatos, comprovadamente, as condições mínimas exigíveis, nos termos deste acordo, ou da legislação ou regulamentação aplicável.

2 — Havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices: melhor habilitação técnico-profissional, maior antiguidade e maior idade.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Transmissão do contrato de trabalho

1 — Quando haja transmissão de estabelecimento, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, nomeadamente cisão, trespasse ou cessão da exploração, os contratos de trabalho transmitir-se-ão para a entidade adquirente, mantendo os trabalhadores os direitos e regalias adquiridos.

2 — No período de dois anos imediatamente subsequente à transmissão, a TORRALTA assume, conjuntamente com o transmissário e obrigado principal, a responsabilidade por todos e quaisquer direitos perante os trabalhadores que se vençam ou sejam exigíveis nesse período.

3 — A responsabilidade assumida no número anterior não prejudica o direito de a TORRALTA invocar em seu favor o benefício da excussão prévia.

4 — No mais não expressamente previsto nos números anteriores, observar-se-á o disposto na legislação geral aplicável.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Regulamentação colectiva de trabalho aplicável

1 — A regulamentação colectiva de trabalho aplicável em todos os estabelecimentos da TORRALTA é o CCT para a indústria hoteleira do Centro/Sul publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 33, de 8 de Julho de 1981, e 48, de 29 de Dezembro de 1984, sem prejuízo do número seguinte.

2 — Aos trabalhadores agrícolas, rurais e ou sector agro-pecuário a TORRALTA aplicará o contrato colectivo de trabalho para o sector dos trabalhadores rurais e ou agrícolas do distrito de Beja, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1983, e 40, de 29 de Outubro de 1984, assim como

as suas futuras revisões ou alterações e ainda a demais legislação aplicável.

Lisboa, 22 de Março de 1999.

Pela TORRALTA — Clube Internacional de Férias, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESHOT — Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical de Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros do Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais e Costeiros:

(Assinatura ilegível.)

## ANEXO I

### Remunerações mínimas pecuniárias de base mensal

Níveis	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1999
22 .....	208 300\$00
21 .....	197 900\$00
20 .....	182 700\$00
19 .....	167 400\$00
18 .....	155 800\$00
17 .....	141 100\$00
16 .....	133 100\$00
15 .....	132 500\$00
14 .....	121 900\$00
13 .....	114 300\$00
12 .....	112 700\$00
11 .....	107 300\$00
10 .....	104 500\$00
9 .....	95 300\$00
8 .....	86 700\$00
7 .....	82 800\$00
6 .....	73 800\$00
5 .....	60 800\$00
4 .....	59 600\$00
3 .....	58 300\$00
2 .....	52 900\$00
1 .....	46 600\$00

### Declaração

A FESHOT — Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 8 de Abril de 1999. — Pela Direcção Nacional,  
*Paula Farinha.*

#### **Declaração**

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
TUL — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
STTRUVG — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira.*

#### **Declaração**

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústrias, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;



Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 5 de Abril de 1999. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 30 de Março de 1999. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 8 de Junho de 1999.

Depositado em 22 de Julho de 1999, a fl. 7 do livro n.º 9, com o n.º 253/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **AE entre o Sporting Clube de Braga e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte (sector do bingo) — Alteração salarial e outras.**

#### Artigo 1.º

##### Artigo de revisão

No AE entre o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte e o Sporting Clube de Braga (sector do bingo), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 8, de 28 de Fevereiro de 1993, 15, de 22 de Abril de 1994, 17, de 8 de Maio de 1995, 17, de 8 de Maio de 1996, e 18, de 15 de Maio de 1998, são introduzidas as seguintes alterações:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente AE obriga, por um lado, o Sporting Clube de Braga e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço no sector do bingo.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — Este AE entra em vigor em Janeiro de 1999 e vigorará pelo prazo de três anos.

2 — As tabelas salariais, abonos para falhas, diuturnidades, subsídios de alimentação e escalões de receitas a atingir para atribuição de prémio de produtividade serão revistos ao fim de três anos e entrarão em vigor em 1 de Janeiro do ano seguinte.

3 — A denúncia pode ser feita após 32 meses.

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores, dentro dos condicionalismos legais.

(a) Aquando da entrada em vigor do novo horário de funcionamento da sala de bingo, fica consignado o trabalho por turnos nos seguintes moldes:

Turnos rotativos de 15 em 15 dias.

Entende-se por turnos rotativos os seguintes:

Turno das 15 às 21 horas;

Turno das 21 às 3 horas.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, para os próximos três anos, são as constantes dos anexos III e IV.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação diário, pago proporcionalmente aos dias de trabalho efectivo prestado em cada mês.

2 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não poderá ser inferior ao estipulado para o funcionalismo público, acrescido de 50%.

3 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o n.º 3 a n.º 4.)*

#### IRCT em vigor

2 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o n.º 2 a n.º 3.)*

*(Mantém as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.)*

### ANEXO III

#### Tabela salarial

(em vigor de 1 de Janeiro de 1999 a 31 de Dezembro de 2001)

Níveis	Categorias	1999	2000	2001
XIII	Director de sala . . . . .	159 000\$00	163 000\$00	167 500\$00
XII	Chefe de sala . . . . . Técnico de contas . . . . .	135 300\$00	139 300\$00	143 800\$00
XI	Adjunto de chefe de sala . . . . .	125 850\$00	129 850\$00	134 350\$00
X	Chefe de mesa/bar . . . . .	111 650\$00	115 650\$00	120 150\$00
IX	Caixa fixo . . . . .	97 100\$00	101 100\$00	105 600\$00
VIII	Caixa fixo com menos de 18 meses . . . . .	95 000\$00	99 000\$00	103 500\$00
VII	Caixa fixo com menos de 12 meses . . . . .	91 900\$00	95 900\$00	100 400\$00
VI	Caixa fixo com menos de seis meses . . . . .	88 800\$00	92 800\$00	97 300\$00
V	Caixa auxiliar volante . . . . . Controlador de entradas . . . . . Porteiro . . . . . Empregado de mesa . . . . . Empregado de bar . . . . .	85 650\$00	89 650\$00	94 150\$00
IV	Caixa auxiliar volante com menos de 18 meses . . . . . Controlador de entradas com menos de 18 meses . . . . . Porteiro com menos de 18 meses . . . . . Empregado de mesa com menos de 18 meses . . . . . Empregado de bar com menos de 18 meses . . . . .	81 000\$00	85 000\$00	89 500\$00
III	Caixa auxiliar volante com menos de 12 meses . . . . . Controlador de entradas com menos de 12 meses . . . . . Porteiro com menos de 12 meses . . . . . Empregado de mesa com menos de 12 meses . . . . . Empregado de bar com menos de 12 meses . . . . .	76 800\$00	80 800\$00	85 300\$00
II	Caixa auxiliar volante com menos de seis meses . . . . . Controlador de entradas com menos de seis meses . . . . . Porteiro com menos de seis meses . . . . . Empregado de mesa com menos de seis meses . . . . . Empregado de bar com menos de seis meses . . . . .	72 650\$00	76 650\$00	81 150\$00
I	Empregado(a) de tabacaria . . . . . Contínuo . . . . .	68 500\$00	72 500\$00	77 000\$00

#### ANEXO IV

Prémio de produtividade — regulamento

(*Mantém a redacção em vigor.*)

##### Tabela de prémios

(para funcionamento de doze horas)

##### Receitas brutas mensais do jogo para atribuição do prémio de produtividade

	Receita de	A receita	Prémio unitário
1.º escalão ....	55 000 000\$00	59 999 000\$00	4 000\$00
2.º escalão ....	60 000 000\$00	64 999 999\$00	6 000\$00
3.º escalão ....	65 000 000\$00	69 999 000\$00	8 000\$00
4.º escalão ....	70 000 000\$00	74 999 000\$00	12 000\$00
5.º escalão ....	75 000 000\$00	79 999 000\$00	16 000\$00
6.º escalão ....	80 000 000\$00	Em diante	20 000\$00

*Nota.* — Qualquer acontecimento relevante de ordem macroeconómica ou interna relacionado com a sala do bingo poderá levar, por mútuo acordo, à revisão deste AE.

Braga, 30 de Julho de 1999.

Pelo Sporting Clube de Braga:

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 9 de Julho de 1999.

Depositado em 20 de Julho de 1999, a fl. 6 do livro n.º 9, com o n.º 242/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicas e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1998, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidões, impondo-se, por esse motivo, a necessária rectificação.

Assim, no título, onde se lê «[...] SITESE [...] Serviço[...]» deve ler-se «[...] SITESC [...] Serviços[...]».

No nível V do anexo III, onde se lê «75 700\$00» deve ler-se «75 300\$00».

No nível VII do anexo III, onde se lê «64 100\$00» deve ler-se «66 400\$00».

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### Sind. dos Bancários do Centro — Alteração

Alteração integral aos estatutos publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 6, de 30 de Outubro de 1980, e mais quatro alterações parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 16, 4, 6 e 4, de, respectivamente, 30 de Agosto de 1985, 29 de Fevereiro de 1988, 30 de Março de 1994 e 28 de Fevereiro de 1998.

#### CAPÍTULO I

##### Denominação, sede, âmbito, fins e competências

Artigo 1.º

##### Denominação

O Sindicato dos Bancários do Centro é uma associação de classe que abrange os trabalhadores que nele

se inscrevam e que na área da sua jurisdição exerçam a sua actividade em instituições de crédito, paraban- cárias ou similares, públicas ou privadas e passa a reger-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

##### Sede e âmbito

1 — A sede do Sindicato é em Coimbra.

2 — A área de jurisdição do Sindicato compreende os distritos de Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu.

§ único. É permitido o alargamento do âmbito geográfico a outras localidades que não pertençam aos distritos acima referidos, por permuta ou por uma absorção, desde que a isso se não oponham os Sindicatos dos Bancários do Norte e do Sul e Ilhas e corresponda a uma vontade maioritária dos trabalhadores abrangidos.

3 — O Sindicato tem delegações na Guarda, Leiria e Viseu.

a) O Sindicato poderá criar, por deliberação da direcção, atendendo à vontade expressa dos trabalhadores interessados, subdelegações noutras localidades.

b) As delegações e subdelegações reger-se-ão por regulamento próprio com respeito pelos estatutos, elaborado pelo secretariado da respectiva secção regional e aprovado em conselho geral.

### Artigo 3.º

#### Fins

1 — O Sindicato, como associação de classe, tem por fim geral o permanente desenvolvimento da consciência de classe dos trabalhadores e a intransigente defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e morais, tendo em vista a sua plena emancipação.

2 — São fins do Sindicato, em especial:

- a) Lutar pelo direito ao trabalho e contra o desemprego, bem como pela realização solidária dos objectivos específicos da classe trabalhadora;
- b) Defender, recorrendo a todos os meios ao seu alcance, os direitos adquiridos pelos trabalhadores do sector e pela classe trabalhadora em geral e lutar pela progressiva criação de condições essenciais ao exercício do poder democrático dos trabalhadores nos domínios político, económico e social;
- c) Defender e promover os meios de defesa dos interesses, direitos, liberdades e legítimas aspirações dos seus associados, individual e colectivamente considerados, quando decorrentes da sua condição de trabalhadores ou dela resultantes;
- d) Desenvolver e apoiar, por todos os meios ao seu alcance, a formação dos associados, nomeadamente no campo sindical, contribuindo assim para a maior consciencialização dos seus direitos, deveres e interesses e para a sua mais justa e adequada realização profissional e humana;
- e) Organizar e colocar, gratuitamente, ao dispor dos associados os meios de apoio necessários à assistência sindical, jurídica e judiciária de que careçam nos conflitos decorrentes das relações de trabalho e do exercício dos seus direitos e deveres sindicais;
- f) Prestar assistência médica, medicamentosa e social, através dos serviços de assistência médico-social (SAMS), nos termos do seu regulamento;
- g) Pugnar pelo controlo da aplicação das provisões destinadas à cobertura dos fundos de pensões;
- h) Intervir no seio da classe trabalhadora por forma que a organização sindical possa responder às suas profundas aspirações de liberdade e unidade, sob o intransigente respeito pela sua vontade democrática, expressa e forjada no diálogo entre todas as tendências ou correntes de opinião político-sindical;
- i) Defender intransigentemente a transformação estrutural e progressiva do sector, no sentido da democratização económica da sociedade por-

tuguesa, e intervir na defesa e consolidação da democracia política, visando o seu alargamento a todos os domínios económicos, sociais e culturais, como meios essenciais à construção de uma sociedade mais justa, onde não haja lugar a qualquer tipo de exploração e opressão.

### Artigo 4.º

#### Competência

Para a realização dos seus fins, compete ao Sindicato, em especial:

- a) Celebrar protocolos e convenções colectivas de trabalho;
- b) Declarar a greve e pôr-lhe termo;
- c) Promover o estudo e o debate de todas as questões do interesse dos associados, enquanto trabalhadores, e, nos termos dos estatutos, encontrar para elas as mais adequadas soluções e levá-las à prática;
- d) Intervir na elaboração da legislação do trabalho, acompanhar a sua aplicação e fiscalização e exigir, por todos os meios ao seu alcance, o cumprimento das convenções colectivas de trabalho;
- e) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos seus associados, nomeadamente quando solicitados por associações de classe às quais se proponha aderir ou em que se tenha filiado;
- f) Intervir na defesa dos associados em processos disciplinares ou outros conflitos decorrentes de relações de trabalho ou do exercício dos seus direitos e deveres no âmbito das suas organizações de classe e nomeadamente nos casos de despedimento;
- g) Participar na planificação económico-social e intervir na defesa dos interesses dos trabalhadores neste domínio, nomeadamente através do conselho económico e social e de outros órgãos com idênticos fins, composição ou funções;
- h) Promover ou participar na formação de instituições de carácter económico, social e cultural, bem como garantir ou participar na sua gestão, visando o fomento e alargamento de formas de organização que melhor permitam a satisfação dos interesses de classe dos trabalhadores e, nomeadamente, prestigiem e reforcem o movimento cooperativo;
- i) Promover, participar e apoiar iniciativas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respectivos agregados familiares;
- j) Receber a quotização dos associados e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão;
- k) Exercer, nos termos dos estatutos, toda a actividade que vise a defesa e realização dos interesses e direitos dos associados ou dos trabalhadores em geral;
- l) Pugnar por uma segurança social que satisfaça os legítimos interesses dos trabalhadores ban-  
cários.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais

#### Artigo 5.º

##### Intervenção sindical democrática

1 — O Sindicato dos Bancários do Centro rege-se pelos seguintes princípios fundamentais do sindicalismo democrático:

- a) Reconhecimento a todos os associados do direito de livre participação e intervenção democrática na formação da sua vontade colectiva;
- b) Garantia da sua completa independência e autonomia face ao patronato e suas organizações, às instituições e confissões religiosas, ao Estado, aos partidos políticos e às formações partidárias;
- c) Garantia, de acordo com os presentes estatutos, do pleno exercício do direito de tendência no seu seio.

2 — O Sindicato apoia responsabilmente a luta dos trabalhadores de outros sectores e é com eles solidário em tudo quanto não colida com estes princípios fundamentais, com as liberdades, com a democracia, com os direitos universais do homem ou com outros direitos dos trabalhadores.

#### Artigo 6.º

##### Democracia interna

Na realização dos seus fins, o Sindicato deve, especialmente:

- a) Promover e assegurar aos associados uma informação permanente e objectivamente fundamentada, quer acerca da sua actividade, quer das organizações de que seja membro, a fim de lhes proporcionar uma visão global dos problemas dos trabalhadores;
- b) Promover a análise crítica e participada dos problemas e situações dos trabalhadores, através de formas descentralizadas de debate, tendo sempre em vista fomentar as necessidades reais de sindicalização dos trabalhadores do sector e do reforço da organização do Sindicato e do movimento sindical democrático, no sentido da sua eficácia orientada para a progressiva transformação da sociedade;
- c) Assegurar as condições mais adequadas ao funcionamento democrático da sua estrutura organizacional, sob a permanente consideração de toda a área de actuação, da diversidade de profissões existentes no sector e das tendências político-sindicais com efectiva expressão entre os associados.

#### Artigo 7.º

##### Sociedade democrática

Através da sua actuação democrática e recorrendo a todos os meios ao seu dispor, deve o Sindicato:

- a) Defender e participar activamente na construção e consolidação da democracia nos campos político, económico e social, garante das liberdades e demais direitos alcançados;

- b) Solidarizar-se com todos os trabalhadores e suas organizações que em qualquer parte do mundo defendem e lutam pela construção da democracia política, económica e social;
- c) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, a dignidade e os direitos universais do homem, o respeito pelas liberdades, em especial as de opinião, associação e reunião e o tipo de sociedade onde o direito impere, todos sejam iguais perante a lei e usufruam de iguais oportunidades, ou seja, onde não haja lugar a qualquer forma de opressão e exploração;
- d) Fomentar e defender as condições necessárias à participação activa de todos os associados na construção da democracia, bem como a sua unidade em torno dos seus objectivos concretos, cumprindo a vontade maioritária e democraticamente expressa pelos trabalhadores e respeitando as opiniões das minorias.

#### Artigo 8.º

##### Organizações sindicais

O Sindicato pode filiar-se e participar como membro de outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes estatutos.

#### Artigo 9.º

##### Símbolo do sindicato

A bandeira e o emblema aprovados no I congresso constituem os símbolos do Sindicato dos Bancários do Centro.

## CAPÍTULO III

### Dos sócios e quotização sindical

#### SECÇÃO I

##### Os sócios

#### Artigo 10.º

##### Sócios

São sócios do Sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade profissional nos estabelecimentos e na área de jurisdição definidos, respectivamente, nos artigos 1.º e 2.º destes estatutos e que nele livremente se inscrevam e sejam admitidos, ainda que na situação de invalidez ou invalidez presumível.

#### Artigo 11.º

##### Admissão

1 — A admissão como sócio do Sindicato far-se-á mediante proposta apresentada à direcção pelo interessado, autenticada por um delegado sindical ou por dois associados e acompanhada de duas fotografias e da declaração de autorização do desconto da quota sindical.

2 — O pedido de admissão implica aceitação dos estatutos.

3 — A direcção deverá deliberar no prazo de 30 dias e, aceite a admissão, enviar à instituição onde o trabalhador exerce a sua actividade a autorização de desconto da respectiva quotização sindical.

### Artigo 12.º

#### Inscrição de sócios de outros sindicatos

1 — Os sócios dos Sindicatos dos Bancários do Norte e do Sul e Ilhas, quando passem a exercer a sua actividade na área de jurisdição do Sindicato dos Bancários do Centro, são imediatamente havidos, após a respectiva inscrição, como sócios de pleno direito, para todos os efeitos consignados nos presentes estatutos.

2 — Para beneficiarem do disposto no número anterior deste artigo, devem os sócios em questão fazer-se acompanhar de declaração do respectivo Sindicato comprovativa da sua sindicalização e tempo de sócio.

### Artigo 13.º

#### Recusa de admissão

1 — Quando a direcção recuse a admissão de sócio, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será comunicada ao interessado por carta registada enviada para a morada indicada na proposta de admissão no prazo de cinco dias.

2 — O interessado poderá sempre interpor recurso para o conselho geral nos oito dias subsequentes ao da recepção da carta referida no número anterior, devendo ser apresentadas alegações com o requerimento.

3 — O requerimento e as alegações de recurso serão entregues na sede do Sindicato em duplicado do qual será prestado recibo. A direcção remeterá o respectivo processo ao conselho geral, no prazo de oito dias úteis, acompanhado das suas alegações e este julgá-lo-á na primeira reunião posterior à sua recepção.

4 — O conselho geral delibera, do recurso, em última instância.

### Artigo 14.º

#### Demissão de sócio

1 — O pedido de demissão de sócio faz-se mediante comunicação à direcção pelo associado, através de carta registada, acompanhada do cartão de sócio, bem como dos cartões dos SAMS de todos os membros do seu agregado familiar que sejam beneficiários destes serviços, sem prejuízo do disposto na alínea h) do artigo 20.º destes estatutos.

2 — A direcção deve avisar, no prazo de 15 dias após a recepção do pedido de demissão, a instituição onde o trabalhador exerce a sua actividade, da data a partir da qual deve deixar de proceder ao desconto do valor da quotização sindical.

### Artigo 15.º

#### Suspensão da qualidade de sócio

Ficam suspensos da qualidade de sócio e dos inerentes direitos e obrigações os trabalhadores que tenham sido

punidos com a pena de suspensão, enquanto a mesma estiver a decorrer.

### Artigo 16.º

#### Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio o trabalhador que:

- a) Deixar de exercer a actividade profissional ou deixar de exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocado;
- b) Solicitar a sua demissão nos termos destes estatutos;
- c) Ter sido objecto de sanção disciplinar de expulsão;
- d) Deixar de pagar a quotização sindical.

2 — Nos casos previstos nestas alíneas, o trabalhador deve devolver, através de carta registada, os cartões referidos no n.º 1 do artigo 14.º

### Artigo 17.º

#### Readmissão de sócio

1 — O trabalhador que tenha perdido a qualidade de sócio pode ser readmitido nos termos e nas condições exigidos para a admissão.

2 — O disposto no número anterior não se aplica ao trabalhador que tenha sido punido com a pena de expulsão, cuja readmissão só poderá efectivar-se decorrido um ano sobre a data da sanção e com deliberação favorável do conselho geral.

### Artigo 18.º

#### Manutenção da qualidade de sócio

Mantém a qualidade de sócio, com os inerentes direitos e obrigações, desde que pague a respectiva quotização sindical, o trabalhador que:

- a) Ter passado à situação de invalidez ou invalidez presumível;
- b) Se encontrar na situação de licença sem retribuição nos termos da lei e satisfaça o disposto na alínea c) do artigo 21.º;
- c) Ter sido requisitado ou nomeado transitóriamente para outras funções ao abrigo da lei ou por motivo de interesse social, bem como os que tenham sido eleitos deputados ou membros das autarquias locais ou convocados em comissão de serviço para prestação de obrigação militar extraordinária.

### Artigo 19.º

#### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Exigir a intervenção da direcção para a correcta aplicação das convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar e intervir na vida do Sindicato, exprimindo com completa liberdade as suas opiniões sobre as questões de interesse colectivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas que lhe estejam estatutariamente consagradas;

- c) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do Sindicato, nas condições definidas pelos estatutos;
- d) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- e) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato em tudo quanto seja relativo à sua actividade profissional exercida no âmbito definido nestes estatutos, de acordo com o regulamento a aprovar pelo conselho geral, sob proposta da direcção;
- f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respectivos estatutos;
- g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato nos domínios sindical, profissional, económico, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
- h) Beneficiar do fundo de greve e de outros fundos, nos termos deliberados em cada caso pelo conselho geral;
- i) Receber do Sindicato um subsídio mensal igual à quantia que mensalmente deixar de receber e ser ressarcido dos prejuízos económicos sofridos no âmbito da convenção colectiva subscrita pela associação sindical, resultantes da sua acção sindical nos termos do regulamento a aprovar pelo conselho geral;
- j) Receber, gratuitamente, o cartão de identidade de sócio e um exemplar dos estatutos, regulamentos internos, protocolos ou convenções colectivas de trabalho celebrados pelo Sindicato, bem como das respectivas alterações;
- k) Solicitar a sua demissão, nos termos destes estatutos;
- l) Requerer a convocatória da assembleia da secção regional, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 20.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir as disposições dos estatutos e demais regulamentos do Sindicato;
- b) Pagar regularmente a quotização;
- c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, exercer o seu direito de voto e desempenhar com zelo e dignidade as funções para que for eleito ou designado, nos termos destes estatutos;
- d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato, bem como lutar no sentido de alargar e reforçar a organização sindical nos locais de trabalho;
- e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do Sindicato, de acordo com os estatutos, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos do Sindicato;
- f) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 10 dias, a mudança de residência e outras mudanças de situação de interesse para o Sindicato;

- g) Cumprir e fazer cumprir as convenções colectivas de trabalho;
- h) Efectuar o pagamento da quotização sindical referente aos três meses seguintes ao do aviso de recepção do seu pedido de demissão de sócio do Sindicato.

## SECÇÃO II

### A quotização sindical

#### Artigo 21.º

##### Quotização

A quotização mensal é de 1,5 %:

- a) Da retribuição mensal efectiva, para os trabalhadores no activo;
- b) Da importância da mensalidade auferida, para os trabalhadores na situação de invalidez ou invalidez presumível;
- c) Da retribuição mensal efectiva que aufeririam se continuassem ao serviço da instituição, para os trabalhadores abrangidos pelo disposto nas alíneas b) e c) do artigo 18.º

#### Artigo 22.º

##### Cobrança da quotização

1 — A cobrança da quotização sindical é processada mensalmente pela entidade patronal e remetida por esta ao Sindicato dos Bancários do Centro.

2 — Os trabalhadores abrangidos por quaisquer das situações previstas nas alíneas b) e c) do artigo 18.º poderão liquidar directa e mensalmente a quotização sindical, salvo disposição legal que permita o processamento desses descontos, através das entidades ou instituições onde prestem serviço nos termos do número anterior.

#### Artigo 23.º

##### Isenção do pagamento de quota

Está isento do pagamento de quotas, sem prejuízo do pleno exercício dos seus direitos e obrigações, designadamente a prestação de assistência médico-social, o associado que:

- a) Se encontre a prestar serviço militar obrigatório;
- b) Se encontre, por motivos disciplinares, na situação de suspensão de trabalho com perda de retribuição, interrupção do contrato de trabalho ou despedimento, até à resolução do litígio em última instância, salvo se exercer qualquer outra actividade remunerada;
- c) Se encontre preso por motivo da sua actuação legítima como sócio do Sindicato ou devido ao desempenho de qualquer cargo ou missão que lhe tenham sido cometidas por aquele, desde que a prisão se deva a razões político-sindicais ou sociais não contrárias aos princípios fundamentais do Sindicato.

## CAPÍTULO IV

### Do regime disciplinar

#### Artigo 24.º

##### Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pelo conselho disciplinar.

2 — Das deliberações do conselho disciplinar cabe sempre recurso para o conselho geral dentro de 10 dias contados sobre a data da respectiva notificação. O recurso tem efeito suspensivo e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar na primeira reunião do conselho geral subsequente à data da recepção da sua interposição.

3 — O recurso e a decisão constarão expressamente da acta da reunião em que aquele for apreciado.

#### Artigo 25.º

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar é antecedido de uma fase preliminar de averiguações nunca superior a 30 dias a que se segue, se a ele houver lugar, o processo propriamente dito; este inicia-se com a apresentação da nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos imputados.

2 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao associado o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado.

3 — O acusado alegará a sua defesa, por escrito, dentro de 20 dias contados sobre a data do recibo ou da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repare necessárias à boa prova da verdade e apresentar até três testemunhas por cada facto. Este prazo poderá ser prorrogado por igual período, a requerimento do associado.

4 — A decisão deverá ser tomada no prazo de 30 dias, contados sobre a data da apresentação da defesa. Este prazo poderá ser prorrogado até ao limite de novo período de 30 dias quando o conselho disciplinar o considere necessário ou até ao total de 90 dias, quando o julgamento seja da competência do conselho geral.

5 — Nenhuma sanção disciplinar será válida sem que o associado seja notificado da decisão e dos fundamentos que a determinarem por carta registada.

#### Artigo 26.º

##### Garantia de defesa

Nenhuma sanção disciplinar será válida sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar, nos termos do artigo anterior.

## Artigo 27.º

### Sanções disciplinares

1 — Cumpridas as formalidades consignadas nos estatutos, podem ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares aos associados que infringam as normas dos estatutos e regulamentos devidamente aprovados:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 12 meses;
- c) Expulsão.

2 — A sanção disciplinar referida na alínea c) é da competência exclusiva do conselho geral, sob proposta do conselho disciplinar, e pode ser aplicada ao associado que:

- a) Violar frontalmente os estatutos;
- b) Não acate as deliberações dos órgãos competentes.

3 — A reincidência implica agravamento da sanção disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

## CAPÍTULO V

### Dos órgãos do Sindicato

#### SECÇÃO I

##### Os órgãos centrais

#### Artigo 28.º

##### Órgãos centrais

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) O congresso;
- c) O conselho geral;
- d) A mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral;
- e) A direcção;
- f) O conselho fiscalizador de contas;
- g) O conselho disciplinar.

2 — Os membros dos órgãos centrais do Sindicato exercem os seus cargos gratuitamente.

3 — Os membros do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar são independentes no exercício das suas funções e estas não são acumuláveis com quaisquer outros cargos de órgãos executivos, centrais ou regionais previstos nestes estatutos.

#### SECÇÃO II

##### A assembleia geral

#### Artigo 29.º

##### Assembleia geral

1 — A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas, por voto directo, secreto e universal, regendo-se, no que lhe é aplicável, pelo que está consagrado para a assembleia geral eleitoral.



3 — A assembleia geral reúne, simultaneamente, de forma descentralizada, em todos os locais de trabalho.

4 — a) A assembleia geral será antecedida de divulgação dos elementos referentes à respectiva ordem de trabalhos e à sua discussão com os trabalhadores, de molde a obter-se em assembleia geral, efectivamente, a vontade colectiva.

b) A mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral divulgará as posições que as tendências sindicais devidamente organizadas possam eventualmente apresentar.

5 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria, sempre que os estatutos não definam expressamente regime diferente.

6 — A assembleia geral é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral e é coordenada pela mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral.

### Artigo 30.º

#### Competência da assembleia geral

Compete exclusivamente à assembleia geral, devendo para isso ser expressamente convocada:

- a) Eleger os delegados ao congresso, os membros do conselho geral, a mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral e a direcção;
- b) Deliberar, sob proposta do congresso ou do conselho geral, a destituição, no todo ou em parte, da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral e da direcção;
- c) Deliberar, por proposta do congresso, sobre a destituição do conselho geral;
- d) Deliberar sobre a declaração de greve superior a cinco dias;
- e) Deliberar, sob proposta do congresso, relativamente à filiação do Sindicato como membro de organizações sindicais nacionais ou internacionais, assim como acerca da manutenção ou abandono da respectiva qualidade;
- f) Deliberar, por proposta do congresso, sobre a fusão ou dissolução do Sindicato;
- g) Deliberar sobre a alienação de bens imóveis;
- h) Deliberar sobre outras propostas ou recursos que lhe sejam submetidos pelo congresso, pelo conselho geral ou pela direcção, no âmbito das respectivas competências.

### Artigo 31.º

#### Horário de funcionamento da assembleia geral

A assembleia geral funcionará em dias normais de trabalho, no horário previsto no artigo 72.º

### Artigo 32.º

#### Reuniões e convocação da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária de quatro em quatro anos, no mês de Abril, para o exercício da competência definida na alínea a) do artigo 30.º

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a requerimento do congresso, do conselho geral, da direcção ou de 10 % dos associados.

3 — Os requerimentos para a convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral e deles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos explicitada de forma objectiva, a qual não poderá ser modificada.

4 — A convocação da assembleia geral, com indicação do dia, horário e ordem de trabalhos, será feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral ou por quem o substitua, através de circulares enviadas aos sócios e da publicação de anúncios da convocatória em, pelo menos, dois jornais diários mais lidos na área do Sindicato.

5 — A convocação da assembleia geral será feita nos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, por forma que se realize entre o 15.º e o 30.º dia após a data da convocatória.

6 — Para o exercício da competência definida no n.º 1 deste artigo, a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 60 e máxima de 90 dias em relação à data da realização da assembleia geral.

## SECÇÃO III

### O congresso

#### Artigo 33.º

##### Congresso

1 — O congresso é o órgão deliberativo, reunindo em sessão ordinária quadrienalmente e extraordinariamente, sempre que para tal seja convocado, nos termos destes estatutos.

2 — O congresso é constituído por:

- a) Colégio de delegados eleitos, nos termos do artigo 36.º;
- b) Membros eleitos para o conselho geral;
- c) Membros da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral e da direcção em efectividade de funções;
- d) Membros do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar.

3 — Até 10 dias antes do início, a documentação referente à ordem de trabalhos será divulgada através da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, por iniciativa da direcção ou de qualquer tendência sindical formalmente constituída no seio do Sindicato.

4 — A mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral divulgará aos associados, no prazo de 45 dias, as conclusões do respectivo congresso.

5 — Cada sessão do congresso terá a duração máxima de três dias consecutivos.

## Artigo 34.º

### Convocação do congresso

1 — A convocação da sessão ordinária do congresso é da competência do presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral ou de quem o substitua, depois de deliberação da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral.

2 — Extraordinariamente pode o congresso ser convocado a requerimento:

- a) Da direcção;
- b) Do conselho geral;
- c) Da maioria dos delegados ao congresso.

3 — Os requerimentos referidos no número anterior, dos quais deverão constar os motivos que os determinam e a respectiva ordem de trabalhos, que não poderá ser modificada, serão dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral acompanhados de cópias, para a direcção e para o conselho geral.

4 — Se a ordem de trabalhos não estiver redigida de forma explícita e objectiva ou se evidenciar deficiências ou obscuridades, o presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral convidará o requerente ou seus representantes a saná-las, supri-las ou esclarecê-las.

5 — A convocação do congresso será feita nos termos dos n.ºs 4, 5 e 6 do artigo 32.º dos estatutos com as adaptações necessárias.

## Artigo 35.º

### Competências do congresso

Compete ao congresso:

- a) Eleger o conselho fiscalizador de contas e o conselho disciplinar;
- b) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição, no todo ou em parte, da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral e da direcção;
- c) Deliberar sobre a destituição do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar, por sua iniciativa ou por proposta do conselho geral;
- d) Propor à assembleia geral a destituição, no todo ou em parte, do conselho geral;
- e) Deliberar sobre a revisão total ou parcial dos estatutos, por sua iniciativa ou por proposta da direcção, do conselho geral ou por 10% dos associados;
- f) Propor à assembleia geral a fusão ou dissolução do Sindicato;
- g) Propor à assembleia geral o ingresso, manutenção ou abandono do Sindicato como membro de organizações sindicais nacionais ou internacionais;
- h) Apreciar toda a actividade do Sindicato, relativamente a todos os seus órgãos e instâncias;
- i) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do n.º 2 do artigo 32.º;
- j) Resolver, em última instância, eventuais diferendos entre os órgãos do Sindicato;

k) Deliberar sobre todas as propostas apresentadas por outros órgãos do Sindicato, no âmbito das suas competências.

## Artigo 36.º

### Eleição dos delegados ao congresso

1 — A eleição do colégio de delegados ao congresso é realizada por círculos eleitorais, correspondentes à implantação de cada instituição de crédito na área sindical abrangida pelo Sindicato dos Bancários do Centro, cabendo a cada instituição de crédito eleger um número total de delegados ao congresso que corresponda à proporção de um delegado para cada 50 associados inscritos no caderno de recenseamento geral da instituição, com arredondamento para a unidade seguinte.

§ único — As instituições de crédito com menos de 20 trabalhadores agrupar-se-ão até atingirem o mínimo necessário para elegerem um delegado.

2 — A eleição do colégio de delegados realizar-se-á em cada local de trabalho, por voto directo e secreto e os resultados finais correspondentes a cada instituição de crédito serão constituídos pelo somatório das actas de cada mesa de voto.

§ único — Constituir-se-ão, também, mesas de voto de acordo com o n.º 4 do artigo 71.º

3 — Ao número de votos obtidos por cada uma das listas concorrentes, em cada instituição de crédito, à eleição do colégio de delegados ao congresso, aplicar-se-á a regra da média mais alta do método de Hondt para calcular o número de delegados eleitos por cada lista.

4 — As listas para o colégio de delegados serão exclusivamente compostas por associados que pertençam à instituição pela qual concorrem.

5 — O processo eleitoral, do qual constará obrigatoriamente a respectiva acta de eleição, será remetido à comissão organizadora do congresso referida no artigo seguinte, de acordo com o regulamento por esta aprovado.

6 — O mandato dos delegados mantém-se de direito até ao congresso ordinário seguinte àquele para que foram eleitos, excepto se forem demitidos ou transferidos da área sindical, procedendo-se, neste caso, à sua substituição pelo elemento colocado imediatamente a seguir na respectiva lista ou pelo suplente. Na inexistência de substitutos proceder-se-á a nova eleição.

## Artigo 37.º

### Organização e funcionamento do congresso

1 — A organização do congresso é da competência da respectiva comissão organizadora que inicia automaticamente as suas funções com a convocação do congresso, sendo constituída pela mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, três membros da direcção e três membros eleitos em conselho geral.

2 — O funcionamento do congresso regula-se por regimento próprio, aprovado no seu início, sob proposta da comissão organizadora do congresso. Durante o

período de discussão do regimento e enquanto este não for aprovado, os trabalhos do congresso serão conduzidos de acordo com o regimento do mandato anterior, que se mantém, assim, transitoriamente, em vigor até ser aprovado outro.

3 — Os membros da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral constituem a mesa do congresso, competindo a esta garantir o bom funcionamento do mesmo, nos termos do regimento.

4 — O congresso só poderá reunir-se, no início da sua abertura, estiverem presentes, pelo menos, a maioria dos seus membros.

5 — O congresso só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros, sendo nulas as deliberações relativas a matéria que não conste da ordem de trabalhos.

6 — As deliberações serão tomadas por maioria, excepto:

- a) Para o exercício das competências definidas nas alíneas b), d), g), h) e i) do artigo 35.º, em que as deliberações serão tomadas por maioria do número total dos seus membros eleitos;
- b) Para o exercício da competência definida na alínea a) do artigo 35.º, em que a representação de cada lista será encontrada pela média mais alta do método de Hondt e de acordo com a ordem que na mesma os candidatos ocupem.

7 — As votações em congresso serão feitas, geralmente, por cartão de voto levantado, salvo se processo diferente for aprovado para cada caso concreto e nos termos do número seguinte.

8 — O voto para o exercício das competências definidas nas alíneas a), b), c), d), g) e h) do artigo 35.º será directo e secreto.

9 — O presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, durante os trabalhos do congresso, tem voto de qualidade, em caso de empate.

10 — A mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral poderá propor ao congresso a designação de comissões especializadas que julgar necessárias para o bom funcionamento dos trabalhos.

11 — Os membros do congresso podem organizar-se em tendências político-sindicais.

12 — A constituição de uma tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, até sessenta minutos após a hora de início dos trabalhos do congresso, assinada pelos delegados que a compõem com a indicação da sigla que a identifica e do nome e qualidade de quem a representa.

## SECÇÃO IV

### O conselho geral

#### Artigo 38.º

##### Conselho geral

1 — O conselho geral é composto pelos membros eleitos nas secções regionais e, por inerência, pelos membros da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, em efectividade de funções, pelo presidente, secretário e tesoureiro da direcção e pelos presidentes do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar.

2 — O número de mandatos atribuídos a cada uma das secções referidas no número anterior será de 0,75 % do total dos trabalhadores abrangidos, com arredondamento por excesso.

3 — O funcionamento do conselho geral é assegurado pela mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral.

#### Artigo 39.º

##### Eleição dos representantes ao conselho geral

1 — A eleição dos representantes das secções regionais ao conselho geral, para preenchimento dos mandatos que resultam da aplicação do n.º 2 do artigo anterior, realizar-se-á no âmbito de cada secção regional por voto directo e secreto, aplicando-se aos resultados obtidos por cada uma das listas concorrentes a média mais alta do método de Hondt.

2 — Os mandatos ao conselho geral consideram-se ordenados segundo a sequência constante das respectivas listas, não podendo os candidatos fazer parte de mais de uma lista.

3 — Qualquer membro eleito para o conselho geral pode, a seu pedido e por escrito, ser substituído pelo candidato da mesma lista colocado imediatamente a seguir.

4 — O mandato dos representantes das secções regionais ao conselho geral tem a duração de quatro anos.

5 — A eleição do conselho geral será simultânea com a dos corpos gerentes.

#### Artigo 40.º

##### Competências do conselho geral

1 — Compete ao conselho geral:

- a) Deliberar sobre a proposta final de revisão total ou parcial das convenções colectivas de trabalho, sob proposta da direcção;
- b) Autorizar a direcção a assinar o acordo final dos protocolos ou convenções colectivas de trabalho;
- c) Apreciar e propor ao congresso a destituição do conselho fiscalizador de contas ou do conselho disciplinar;
- d) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição, no todo ou em parte, da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral e da direcção;
- e) Deliberar sobre a declaração de greve por tempo superior a um dia e até cinco dias, sob proposta da direcção;

- f) Propor à assembleia geral a declaração de greve por tempo superior a cinco dias, por sua iniciativa ou por proposta da direcção;
- g) Exercer o poder disciplinar, quando proposto o despedimento de qualquer trabalhador do Sindicato pela direcção;
- h) Exercer o poder disciplinar nos termos do n.º 2 do artigo 27.º;
- i) Deliberar, sem recurso, de penas disciplinares aplicadas aos associados pelo conselho disciplinar;
- j) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a sanção disciplinar de expulsão;
- k) Deliberar, sem recurso, sobre a recusa de admissão de sócio por parte da direcção;
- l) Deliberar sobre o exercício da representação sindical quando esta não seja exercida por elementos da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral ou da direcção, sob proposta desta;
- m) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do n.º 2 do artigo 32.º;
- n) Requerer a convocação do congresso nos termos do n.º 2 do artigo 34.º;
- o) Apreciar e votar o relatório e contas apresentado pela direcção e respectivo parecer do conselho fiscalizador de contas, bem como os orçamentos;
- p) Aprovar o seu regulamento interno e outros, tais como o dos fundos previstos no regimento financeiro dos SAMS e de quaisquer outros órgãos do Sindicato, desde que não sejam da estrita competência destes;
- q) Sancionar os regulamentos das secções regionais que lhe sejam presentes, bem como a constituição de novas secções e a extinção ou modificação do âmbito das existentes, nos termos destes estatutos;
- r) Eleger, de entre os seus membros, três representantes à comissão organizadora do congresso;
- s) Nomear comissões especializadas e atribuir-lhes funções consultivas ou de estudo, nomeadamente de carácter interprofissional;
- t) Criar, sob proposta da direcção e com o parecer do conselho fiscalizador de contas, outras reservas e fundos além dos previstos nos artigos 108.º a 110.º e deliberar sobre a sua utilização, aplicação e regulamentação;
- u) Emitir parecer sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outros de interesse para os trabalhadores;
- v) Apresentar ao congresso uma proposta de revisão dos estatutos.

2 — Compete, ainda, ao conselho geral:

- a) Autorizar a direcção, ouvido o conselho fiscalizador de contas, a contrair empréstimos e a adquirir, construir ou onerar bens imóveis;
- b) Dar parecer, ouvido o conselho fiscalizador de contas, à proposta da direcção para alienação de bens imóveis;

- c) Resolver, em última instância, os diferendos existentes entre os órgãos do Sindicato e os associados quando haja violação frontal dos estatutos ou o não acatamento das deliberações dos órgãos competentes.

Artigo 41.º

**Reuniões e convocação do conselho geral**

1 — O conselho geral reunirá sempre que necessário, convocado pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a requerimento da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas, do conselho disciplinar ou de um terço dos seus membros.

2 — Os requerimentos para a convocação do conselho geral deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente e neles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos, explicitada de forma objectiva, que não poderá ser modificada.

3 — A convocação do conselho geral será feita nos dois dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, por forma a que se realize entre o 1.º e o 5.º dia após a data da convocatória. Esta deverá ser nominal e por escrito, com indicação expressa da ordem de trabalhos, dia, hora e local da reunião.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 38.º, terão assento nas reuniões do conselho geral, a solicitação deste ou por sua iniciativa, sem direito a voto, os restantes membros da direcção.

5 — O conselho geral deverá possuir, com a devida antecedência, todos os elementos respeitantes à ordem de trabalhos.

Artigo 42.º

**Regimento, votação e deliberações do conselho geral**

1 — O conselho geral reger-se-á por regimento próprio, por si elaborado e aprovado, com respeito pelos estatutos.

2 — As votações em conselho geral serão feitas por cartão de voto levantado ou de acordo com o que relativamente a cada caso for aprovado. Para exercício das competências definidas nas alíneas c), d), g), h), i), l), r) e s) do n.º 1 do artigo 40.º, o voto será directo e secreto.

3 — O conselho geral só poderá reunir e deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4 — As deliberações do conselho geral serão tomadas por maioria, excepto para o exercício das competências definidas nas alíneas e), m) e n) do n.º 1 do artigo 40.º, em que a deliberação será tomada pela maioria do número total dos seus elementos.

5 — Serão nulas e inexecutáveis as deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

6 — Das deliberações do conselho geral cabe recurso para a assembleia geral, excepto as constantes nas alíneas i) e k) do n.º 1 e na alínea c) do n.º 2 do artigo 40.º

## SECÇÃO V

### A mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral

#### Artigo 43.º

##### Mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral

1 — A mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral é constituída por um presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e dois elementos suplentes, sendo eleita quadrienalmente.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral é substituído, nos seus impedimentos, pelo 1.º secretário e, no impedimento deste, pelo 2.º secretário.

3 — A mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral funcionará na sede do Sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si elaborado e aprovado.

#### Artigo 44.º

##### Competência da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral

1 — Compete, em especial, à mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral:

- a) Coordenar e assegurar o bom funcionamento e o respectivo expediente das sessões da assembleia geral, do congresso e do conselho geral;
- b) Informar os associados das deliberações da assembleia geral, do congresso e do conselho geral e dar a conhecer as posições minoritárias, quando requerido pelos proponentes;
- c) Receber, apreciar e divulgar as candidaturas para a mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, para a direcção e para o conselho geral;
- d) Resolver, ouvida a comissão de fiscalização eleitoral, os casos omissos e as dúvidas suscitadas nas eleições do colégio de delegados ao congresso, do conselho geral, da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral e da direcção;
- e) Organizar os cadernos de recenseamento e apreciar as reclamações feitas aos mesmos;
- f) Supervisionar e coordenar a actividade das mesas de voto;
- g) Promover a confecção e a distribuição, simultânea e atempada aos associados, através dos delegados sindicais, dos boletins de voto e de tudo quanto for necessário ao exercício do direito de voto, incluindo o envio de boletins de voto, de acordo com o n.º 4 do artigo 84.º;
- h) Apreciar e deliberar sobre irregularidades processuais da assembleia geral;
- i) Divulgar aos associados os resultados das votações da assembleia geral por cada mesa de voto;
- j) Deliberar sobre a marcação da data da sessão ordinária do congresso;
- k) Participar na comissão organizadora do congresso.

2 — Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, ou a quem o substitua:

- a) Convocar e presidir às sessões da assembleia geral, do congresso e do conselho geral;
- b) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;
- c) Presidir às reuniões e coordenar as actividades da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral;
- d) Conferir posse aos elementos da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, da direcção, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho disciplinar e dos secretariados das secções regionais;
- e) Apreciar o pedido de demissão de qualquer órgão ou de um ou mais dos seus elementos;
- f) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse, de inventário e de actas dos órgãos centrais do Sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;
- g) Marcar a data e convocar a assembleia geral eleitoral, em sessão ordinária ou extraordinária, nos termos dos estatutos;
- h) Participar nas reuniões de direcção, sem direito a voto;
- i) Comunicar ao congresso e ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento.

3 — Compete, em especial, aos secretários da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral:

- a) Suprir os impedimentos do presidente, conforme o n.º 2 do artigo 43.º;
- b) Coadjuvar o presidente e assegurar todo o expediente da assembleia geral, do congresso e do conselho geral;
- c) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- d) Elaborar as actas e os projectos de actas da assembleia geral e do conselho geral, respectivamente;
- e) Passar certidões de actas aprovadas, sempre que requeridas;
- f) Elaborar as actas das reuniões da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral;
- g) Participar nas reuniões da direcção, sem direito a voto.

#### Artigo 45.º

##### Reuniões da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral

1 — A mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus elementos efectivos ou de quem os substitua.

2 — A mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral reunirá ordinariamente a convocação do presidente ou da maioria dos seus membros em efectividade de funções, devendo lavrar actas das suas reuniões.

3 — As deliberações da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral serão tomadas por maioria dos seus membros, tendo o presidente ou quem o substitua, voto de qualidade.

## SECÇÃO VI

### A direcção

#### Artigo 46.º

##### Direcção

1 — A direcção é o órgão executivo do Sindicato, ao qual compete a representação externa, a gestão e coordenação das actividades do Sindicato. Os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, perante a assembleia geral, o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados.

2 — A direcção é eleita pela assembleia geral eleitoral, nos termos dos estatutos, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos expressos. O seu mandato é de quatro anos e termina com o dos restantes órgãos centrais, mantendo-se, contudo, em funções até à posse da nova direcção.

3 — A direcção é composta por 11 membros efectivos e 3 suplentes, dos quais, pelo menos 1 será afecto à gestão dos SAMS. Na primeira reunião, os seus membros designarão, de entre si, o presidente, o vice-presidente, o secretário, o secretário substituto, o tesoureiro e o tesoureiro substituto e definirão as funções dos restantes.

4 — A direcção funcionará na sede do Sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si próprio elaborado e aprovado.

5 — A direcção reunirá ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus elementos efectivos ou quem os substitua.

6 — A direcção deverá lavrar actas das suas reuniões.

7 — A direcção reúne validamente com a presença da maioria dos seus membros em exercício e as suas deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

#### Artigo 47.º

##### Competência da direcção

1 — Compete, em especial, à direcção:

- a) Gerir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;
- b) Dar execução às deliberações tomadas pela assembleia geral, pelo congresso e pelo conselho geral;
- c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- d) Declarar a greve por um dia e propor ao conselho geral a declaração de greve por período superior;
- e) Denunciar, negociar e outorgar protocolos ou convenções colectivas de trabalho. Poderá recorrer para a assembleia geral quando o conselho geral recuse autorização para a assinatura do acordo final da convenção ou protocolo;

- f) Prestar ao congresso e ao conselho geral informações solicitadas, com vista ao exercício das suas competências;
- g) Prestar informação escrita aos associados, através da estrutura sindical, acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais;
- h) Gerir os fundos do Sindicato, respondendo os seus membros, solidária e pessoalmente, pela sua aplicação, salvo declaração de voto de vencido expresso na respectiva acta;
- i) Decidir da admissão de sócios nos termos dos estatutos;
- j) Fazer a gestão dos recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato, com as garantias de defesa estabelecidas para os trabalhadores do sector bancário e, em todos os aspectos, de acordo com as normas legais, propondo, se for caso disso, a sanção de despedimento ao conselho geral;
- k) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte até 15 de Março e 15 de Novembro, respectivamente, acompanhadas do respectivo relatório de actividade e remetê-los ao conselho geral;
- l) Enviar ao conselho fiscalizador de contas, para recolha de parecer, os orçamentos suplementares que entenda necessário elaborar e remetê-los ao conselho geral;
- m) Requerer a convocação da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, nos termos destes estatutos, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direcção lhes queira voluntariamente submeter;
- n) Convocar ou requerer a convocação dos órgãos das secções regionais, para fins consultivos;
- o) Criar, se entender necessário, comissões ou grupos de trabalho para a coadjuvar no exercício das suas funções;
- p) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;
- q) Elaborar e manter actualizado o inventário dos haveres do Sindicato;
- r) Propor ao conselho geral, ouvido o conselho fiscalizador de contas, a contracção de empréstimos e a aquisição, construção e oneração de bens imóveis;
- s) Propor à assembleia geral, ouvido o parecer do conselho geral e depois de ouvido o conselho fiscalizador de contas, a alienação de bens imóveis;
- t) Propor ao conselho geral a criação de outras reservas para além das previstas no artigo 108.º;
- u) Propor ao congresso a revisão dos estatutos.

2 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir ou participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizem no âmbito do Sindicato.

3 — Compete ao presidente da direcção, em especial:

- a) Presidir e coordenar as reuniões da direcção;
- b) Representar a direcção;
- c) Despachar os assuntos correntes;

- d) Apresentar em reunião de direcção os assuntos que careçam de deliberação;
- e) Garantir o cumprimento das competências e das deliberações da direcção.

4 — Compete, em especial, ao vice-presidente da direcção:

- a) Coadjuvar o presidente;
- b) Suprir os impedimentos do presidente.

5 — Compete, em especial, ao secretário da direcção:

- a) Preparar e recolher todos os elementos necessários sobre os assuntos que careçam de deliberação;
- b) Redigir as actas das reuniões de direcção;
- c) Providenciar para que se dê execução às deliberações da direcção.

6 — Compete, em especial, ao secretário substituto da direcção coadjuvar o secretário e substituí-lo nos seus impedimentos.

7 — Compete, em especial, ao tesoureiro da direcção:

- a) Apresentar em reunião de direcção o projecto de orçamento ordinário do Sindicato e os orçamentos suplementares, quando necessários e as contas do exercício;
- b) Verificar as receitas e visar as despesas das rubricas orçamentadas;
- c) Conferir os valores existentes nos cofres do Sindicato.

8 — Compete, em especial, ao tesoureiro substituto da direcção coadjuvar o tesoureiro e substituí-lo nos seus impedimentos.

9 — Compete aos vogais da direcção assegurar, com os outros elementos, o cumprimento das atribuições da direcção, nos termos do regulamento interno.

## SECÇÃO VII

### O conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 48.º

##### Conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por cinco elementos eleitos em cada quadriénio em sessão ordinária do congresso, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas completas, aplicando-se-lhe a média mais alta do método de Hondt.

2 — Para o efeito do número anterior poderão ser apresentadas listas, desde que subscritas por um mínimo de 10% dos membros do congresso.

3 — O presidente do conselho fiscalizador de contas será o primeiro elemento da lista mais votada.

4 — O conselho fiscalizador de contas funcionará na sede do Sindicato e, das suas reuniões, deverá ser lavrada acta.

5 — O conselho fiscalizador de contas só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus elementos e as deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

6 — Em caso de empate o presidente do conselho fiscalizador de contas tem voto de qualidade.

#### Artigo 49.º

##### Competência do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção sempre que necessário ao cabal cumprimento das suas funções.

2 — Os membros do conselho fiscalizador de contas poderão participar nas reuniões do conselho geral, sendo para esse efeito obrigatoriamente convocados pelo presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, embora não gozem do direito de voto, com excepção do presidente.

3 — Compete, em especial, ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar, pelo menos em cada trimestre, a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamentos ordinários e suplementares, aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis ou obtenção de empréstimos, apresentados pela direcção ao conselho geral;
- c) Apresentar ao conselho geral pareceres sobre o orçamento ordinário e as contas elaboradas pela direcção, até 25 de Novembro e 25 de Março, respectivamente;
- d) Apresentar ao conselho geral, no prazo máximo de quinze dias após a sua recepção, pareceres sobre os orçamentos suplementares remetidos pela direcção;
- e) Apresentar ao congresso, ao conselho geral e à direcção, todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;
- f) Requerer a convocação do conselho geral nos termos destes estatutos para o exercício da competência definida na alínea c) do n.º 3 deste artigo.

## SECÇÃO VIII

### O conselho disciplinar

#### Artigo 50.º

##### Conselho disciplinar

1 — O conselho disciplinar, que detém o poder disciplinar do Sindicato, nos limites destes estatutos, é composto por cinco elementos, eleitos em cada quadriénio, em sessão ordinária do congresso, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e completas, aplicando-se a média mais alta do método de Hondt.

2 — Para o efeito do número anterior, poderão ser apresentadas listas desde que subscritas por um mínimo de 10% dos membros do congresso.

3 — O presidente do conselho disciplinar será o primeiro elemento da lista mais votada.

4 — O conselho disciplinar funcionará na sede do Sindicato e reunirá sempre que tenha conhecimento de matéria para sua apreciação, devendo lavrar actas das suas reuniões.

5 — O conselho disciplinar só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

6 — Em caso de empate o presidente do conselho disciplinar tem voto de qualidade.

#### Artigo 51.º

##### Competência do conselho disciplinar

1 — Os membros do conselho disciplinar poderão participar nas reuniões do conselho geral, sendo para esse efeito obrigatoriamente convocados pelo presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, embora não gozem do direito de voto, com excepção do presidente.

2 — Compete ao conselho geral:

- a) Proceder às averiguações preliminares, elaborar a nota de culpa e receber a defesa, colher e apreciar as provas sempre com observância do disposto no capítulo IV «Do regime disciplinar»;
- b) Deliberar sobre a medida disciplinar e comunicá-la à direcção e ao arguido em carta registada;
- c) Propor ao conselho geral a sanção disciplinar de expulsão, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 27.º dos estatutos.

### CAPÍTULO VI

#### Das secções regionais

##### SECÇÃO I

##### As secções regionais

#### Artigo 52.º

##### Secções regionais

1 — Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o Sindicato compreende secções regionais.

2 — Cada distrito da área de jurisdição do Sindicato dos Bancários do Centro constitui uma secção regional.

3 — Consideram-se criadas as secções regionais de Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu, que funcionarão, respectivamente, na sede e nas delegações.

#### Artigo 53.º

##### Órgãos das secções

Os órgãos das secções regionais, são:

- a) A assembleia da secção;
- b) O secretariado da secção.

##### SECÇÃO II

##### A assembleia da secção

#### Artigo 54.º

##### Assembleia da secção

1 — A assembleia da secção é constituída por todos os associados que integram a secção no respectivo âmbito e que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — Serão nulas e de nenhum efeito as deliberações da assembleia da secção que contrariem os estatutos e as deliberações dos órgãos centrais do Sindicato.

#### Artigo 55.º

##### Competência

1 — Compete à assembleia da secção, por voto directo e secreto, nos locais de trabalho, devendo para tal ser expressamente convocada:

- a) Eleger os representantes da secção ao conselho geral;
- b) Destituir os seus representantes ao conselho geral, no todo ou em parte, a requerimento de, pelo menos, 25 % dos sócios abrangidos pela secção, promovendo de imediato a respectiva substituição.

2 — A assembleia da secção reunirá para:

- a) Apreciar os assuntos do interesse específico da respectiva secção;
- b) Dar sugestões e recomendações aos órgãos centrais do Sindicato sobre todos os assuntos que julgue convenientes.

#### Artigo 56.º

##### Convocação

1 — Para cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 55.º, a assembleia da secção será convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral.

2 — Para cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 55.º, a assembleia da secção será convocada pelo respectivo secretário-coordenador, a requerimento:

- a) Do secretariado;
- b) Da direcção;
- c) De 10 % dos associados da secção.

3 — Os pedidos de convocação deverão ser dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral ou ao secretário-coordenador, consoante se trate do n.º 1 ou do n.º 2 do artigo anterior, deles constando a ordem de trabalhos, explicitada de forma objectiva que aqueles não poderão modificar. Se a ordem de trabalhos não estiver redigida de forma explícita e objectiva ou evidenciar deficiências ou obscuridades, o requerente será convidado a saná-las, supri-las ou esclarecê-las. Os requerimentos que se mostrem manifestamente contrários aos estatutos serão liminarmente indeferidos.



4 — A assembleia da secção será convocada com a antecedência mínima de três dias, dentro dos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento.

5 — A convocatória será enviada a todos os associados da secção, com indicação do dia, hora, local e respectiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 57.º

##### Funcionamento

As reuniões da assembleia de secção, para o cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 55.º, funcionarão na delegação respectiva ou em local expresso na convocatória, com observância do seguinte:

- a) A mesa da assembleia da secção, composta pelo secretário-coordenador que presidirá e por dois secretários, coordenará o funcionamento daquela, com total observância pelas orientações da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral;
- b) As reuniões da assembleia da secção têm início à hora marcada com qualquer número de associados abrangidos pela secção;
- c) A assembleia da secção suspenderá os seus trabalhos sempre que o número de associados da secção desça a menos de 50% dos inscritos nas folhas de presença;
- d) As reuniões da assembleia da secção requeridas pelos associados abrangidos pela secção não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes;
- e) A hora marcada para o início será feita uma chamada pela ordem dos nomes do requerimento, sendo repetida meia hora mais tarde em relação aos faltosos;
- f) Se a reunião não se efectuar por este motivo, os faltosos perdem o direito de requerer nova reunião com a mesma ordem de trabalhos, antes de decorrerem seis meses sobre a data da reunião não efectuada.

#### Artigo 58.º

##### Deliberação

1 — As deliberações da assembleia da secção serão tomadas por maioria, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

2 — As deliberações da assembleia da secção vincularão unicamente a secção regional.

### SECÇÃO III

#### O secretariado da secção

#### Artigo 59.º

##### Secretariado da secção

1 — O secretariado, órgão executivo da secção, é constituído pelos cinco elementos mais votados das listas apresentadas para o conselho geral, aplicando-se-lhes a média mais alta do método de Hondt. Nos seus impedimentos, cada elemento do secretariado será substi-

tuído, a seu pedido, por escrito, pelo elemento colocado imediatamente a seguir na respectiva lista.

2 — O mandato do secretariado é coincidente com o da direcção e o do conselho geral e deve assegurar as suas funções até à data de posse do secretariado eleito.

3 — O secretário-coordenador será o primeiro elemento da lista mais votada.

4 — Na sua primeira reunião, o secretariado designará, de entre os seus membros, um secretário e um tesoureiro.

5 — O secretariado reunirá, pelo menos uma vez por mês, a convocatória do secretário coordenador ou a requerimento da maioria dos seus membros, devendo lavrar-se acta das reuniões.

#### Artigo 60.º

##### Competência

Compete ao secretariado da secção exercer todas as atribuições que lhe sejam cometidas no regulamento referido na alínea b) do n.º 3 do artigo 2.º destes estatutos e, em especial:

- a) Aplicar, no respectivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos centrais, bem como as das assembleias da secção que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;
- b) Coordenar os trabalhos da assembleia da secção, sob a presidência do respectivo secretário-coordenador;
- c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhes sejam reconhecidas;
- d) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de delegados sindicais da secção;
- e) Apreciar a situação sindical no respectivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do Sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da secção tenha entendido por convenientes;
- f) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do Sindicato e os sócios abrangidos pela secção, directamente ou através dos delegados sindicais;
- g) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas, em conformidade com estes estatutos;
- h) Gerir com eficiência os fundos da secção, postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato, em duodécimos, sendo solidariamente responsáveis pela sua aplicação, salvo declaração de voto de vencido expresso na respectiva acta;
- i) Organizar, no respectivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios e promover a sua distribuição e divulgação através dos delegados sindicais;
- j) Apreciar a regularidade dos processos de eleição dos delegados sindicais e enviá-los, nos cinco dias subsequentes, à direcção do Sindicato;
- k) Colaborar com a direcção na nomeação de delegados sindicais na área da secção regional, nos termos destes estatutos;

- l) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais, no âmbito da secção;
- m) Representar a secção ou o Sindicato, quando tenha recebido delegação da direcção, em reuniões sindicais e outras de âmbito local.

## CAPÍTULO VII

### Da estrutura sindical

#### SECÇÃO I

##### A estrutura sindical

###### Artigo 61.º

###### Estrutura sindical

1 — A estrutura sindical é composta por:

- a) Delegado sindical;
- b) Comissão sindical de empresa;
- c) Secretariado da comissão sindical de empresa.

2 — A estrutura sindical reger-se-á por regulamento próprio, com respeito pelos estatutos, elaborado pelas comissões sindicais de empresa e aprovado em conselho geral.

#### SECÇÃO II

##### Os delegados sindicais

###### Artigo 62.º

###### Delegados sindicais

Os delegados sindicais são eleitos pelos sócios do Sindicato de cada local de trabalho e actuam como elementos de ligação entre aqueles, o secretariado da secção regional, a comissão sindical de empresa e a direcção.

###### Artigo 63.º

###### Condições de elegibilidade dos delegados sindicais

Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Exerça a sua actividade no local de trabalho, cujos associados lhe competirá representar;
- b) Esteja em pleno gozo dos seus direitos sindicais e não esteja abrangido pelas causas de ineligibilidade definidas nestes estatutos;
- c) Não faça parte da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral ou da direcção.

###### Artigo 64.º

###### Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados sindicais é feita por voto directo e secreto, no local de trabalho e compete aos respectivos trabalhadores, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados ao secretariado da secção, com vista à verificação do cumprimento dos estatutos.

3 — Se houver contestação, o recurso terá de ser enviado ao secretariado da secção até ao 3.º dia após as eleições, que o apresentará, para deliberação, na primeira reunião do conselho geral.

4 — Ao secretariado da secção competirá, no prazo de cinco dias após a recepção do processo, comunicar à direcção a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

5 — Confirmada a eleição, a direcção oficiará o facto à empresa onde o delegado sindical exerce a sua actividade, com cópia ao secretariado da secção regional e informará o eleito e o secretariado da comissão sindical de empresa.

6 — Em casos especiais e de emergência, a direcção poderá nomear delegados sindicais, que terão obrigatoriamente de promover eleições no mais breve espaço de tempo possível, nunca superior a 30 dias.

###### Artigo 65.º

###### Atribuições dos delegados sindicais

1 — São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os trabalhadores que representam e a direcção e os respectivos secretariados da secção regional e da comissão sindical de empresa, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;
- b) Agir no sentido de fomentar e consolidar a unidade dos seus colegas de trabalho à volta dos objectivos fundamentais do Sindicato;
- c) Dinamizar a actividade sindical dos trabalhadores, no sentido de exigirem da entidade patronal o cumprimento das convenções colectivas de trabalho, comunicando à direcção e aos respectivos secretariados da secção regional e da comissão sindical de empresa todas as irregularidades detectadas;
- d) Dar parecer aos órgãos do Sindicato sobre todos os assuntos sindicais, por sua iniciativa ou quando por aqueles solicitados;
- e) Informar os trabalhadores sobre a actividade sindical e distribuir toda a informação impressa do Sindicato e da secção regional e, nomeadamente, a propaganda das listas candidatas às eleições, assegurando a sua recepção atempada por parte dos associados;
- f) Constituir a mesa de voto e assegurar todo o processo de votação realizado no seu local de trabalho;
- g) Cooperar com os órgãos centrais e com o respectivo secretariado da secção regional e da comissão sindical de empresa, a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;
- h) Incentivar a participação activa dos trabalhadores na vida sindical e os não sócios a sindicalizarem-se;
- i) Colaborar no processo de prestação dos SAMS, nomeadamente boletins de consulta médica, participações e outra documentação necessária;

- j) Requerer, nos termos destes estatutos, a convocação da assembleia da secção;
- k) Promover eleições de novos delegados sindicais no prazo de 15 dias por motivo da vacatura do cargo;
- l) Participar na comissão sindical de empresa.

2 — Os delegados sindicais efectivos serão substituídos, nos seus impedimentos, pelos delegados sindicais substitutos.

#### Artigo 66.º

##### Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído, a todo o tempo, pelos associados que representa, caso deixe de merecer a confiança da maioria destes, expressa por voto directo e secreto.

2 — A destituição deverá ser imediatamente suprida por nova eleição, de acordo com os presentes estatutos.

3 — São fundamentos da destituição automática do delegado sindical:

- a) Não reunir as condições de elegibilidade;
- b) Ter pedido a demissão do cargo, alegando motivos justificados;
- c) Pedir a demissão de sócio do Sindicato;
- d) Sofrer qualquer sanção disciplinar;
- e) Ter sido eleito para a mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral ou para a direcção.

### SECÇÃO III

#### A comissão sindical de empresa

#### Artigo 67.º

##### Comissão sindical de empresa

1 — A comissão sindical de empresa é composta pelos delegados sindicais efectivos da respectiva empresa, na área de jurisdição do Sindicato, sendo um órgão consultivo da direcção.

2 — Os delegados sindicais das caixas económicas-montepios gerais e parabancárias constituirão comissão sindical.

3 — Os delegados das instituições de crédito agrícola mútuo da área de jurisdição do Sindicato constituirão comissão sindical.

4 — A sua acção abrange todos os trabalhadores sindicalizados da respectiva empresa ou empresas, na área do Sindicato.

5 — Nas suas reuniões e deliberações, os delegados sindicais de cada local de trabalho têm direito a um só voto.

6 — As reuniões da comissão sindical de empresa são presididas e coordenadas pelo respectivo secretariado.

7 — As reuniões da comissão sindical de empresa funcionarão na sede do Sindicato, por convocatória da direcção, do secretariado da respectiva comissão ou a

requerimento da maioria dos delegados sindicais da empresa, na área de jurisdição do Sindicato.

8 — As convocatórias serão expedidas para todos os locais de trabalho da empresa, com a antecedência mínima de quatro dias.

9 — Cada comissão deve reunir, pelo menos, semestralmente, devendo ser lavrada acta.

#### Artigo 68.º

##### Atribuições

São atribuições da comissão sindical de empresa:

- a) Eleger, de entre os seus membros, o secretariado por voto directo e secreto;
- b) Pronunciar-se sobre todos os assuntos respeitantes à actividade sindical na empresa;
- c) Cooperar com a direcção no levantamento e estudo dos problemas laborais existentes na empresa,
- d) Dar sugestões à direcção e directrizes de actuação ao respectivo secretariado;
- e) Elaborar o seu próprio regulamento e submetê-lo à aprovação do conselho geral;
- f) Apreciar a situação sindical, no seu âmbito e dirigir à direcção e ao secretariado da secção regional, sugestões da sua iniciativa, dos delegados sindicais e dos trabalhadores da empresa.

### SECÇÃO IV

#### O secretariado da comissão sindical de empresa

#### Artigo 69.º

##### Secretariado da comissão sindical de empresa

1 — O secretariado da comissão sindical de empresa é o executivo da respectiva comissão e o coordenador da actividade sindical na empresa, sendo composto por três elementos efectivos e um suplente.

2 — O secretariado deve reunir, pelo menos, trimestralmente.

#### Artigo 70.º

##### Atribuições do secretariado da comissão sindical de empresa

São atribuições do secretariado da comissão sindical de empresa:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais da respectiva empresa;
- b) Assegurar a existência de delegados sindicais na empresa;
- c) Fazer aplicar, no respectivo âmbito e através dos delegados sindicais, as decisões e orientações dos órgãos do Sindicato;
- d) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos do Sindicato e os trabalhadores da empresa através dos delegados sindicais;
- e) Organizar sistemas de informação sindical, através dos delegados sindicais, que possibilitem a detecção e recolha de irregularidades a remeter à direcção;
- f) Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela

direcção ou pelo secretariado da secção regional;

- g) Promover e coordenar reuniões da comissão sindical de empresa.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Das eleições**

#### **SECÇÃO I**

##### **Assembleia geral eleitoral e capacidades eleitorais**

###### **Artigo 71.º**

###### **Assembleia geral eleitoral**

1 — A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios que tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores à data da marcação das eleições e que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, com excepção dos que se encontram abrangidos pela alínea b) do artigo 18.º

2 — A assembleia geral eleitoral é presidida e coordenada pela mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral.

3 — A assembleia geral eleitoral funcionará em todos os locais de trabalho e em dias normais de trabalho, de forma a permitir uma maior participação dos trabalhadores.

4 — Na sede do Sindicato e nas delegações regionais serão criadas, para cada acto eleitoral, mesas de voto exclusivamente destinadas aos associados na situação de invalidez ou invalidez presumível:

- a) A mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral providenciará no sentido de criar cadernos de recenseamento próprios para estas mesas de voto, cujos nomes serão retirados dos cadernos de recenseamento dos locais de trabalho, onde habitualmente os colegas votariam;
- b) Estas mesas de voto serão constituídas por um presidente e dois vogais a designar pelo secretariado da secção regional, podendo cada lista concorrente credenciar até dois fiscais;
- c) O funcionamento destas mesas de voto será em tudo similar ao das restantes mesas de voto colocadas nos locais de trabalho, nomeadamente no que respeita aos artigos 72.º, 84.º, 85.º, 86.º, 87.º, 88.º e 90.º do capítulo VIII.

###### **Artigo 72.º**

###### **Horário de funcionamento**

1 — A assembleia geral eleitoral e as mesas de voto instaladas nos locais de trabalho e nas delegações regionais terão o início à hora de abertura e encerrarão trinta minutos depois do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As mesas de voto poderão encerrar logo que todos os sócios, em cada local de trabalho, tenham exercido o seu direito de voto.

###### **Artigo 73.º**

###### **Condições de inelegibilidade**

Só são elegíveis os sócios maiores que mantenham a qualidade de associado há mais de um ano e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

###### **Artigo 74.º**

###### **Causas de inelegibilidade**

Não são elegíveis para qualquer função ou cargo de representação sindical os sócios que estejam abrangidos pela lei das incapacidades em vigor e pela alínea b) do artigo 18.º

#### **SECÇÃO II**

##### **Processo eleitoral**

###### **Artigo 75.º**

###### **Organização**

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, que, nomeadamente, deve:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral, nos termos do n.º 6 do artigo 32.º;
- c) Organizar os cadernos de recenseamento;
- d) Apreciar as reclamações aos cadernos de recenseamento;
- e) Receber, apreciar e divulgar as candidaturas;
- f) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto e tudo quanto for necessário ao exercício do direito de voto aos eleitores até oito dias antes do acto eleitoral;
- g) Coordenar a constituição e funcionamento das mesas de voto.

###### **Artigo 76.º**

###### **Cadernos de recenseamento**

1 — Os cadernos de recenseamento serão afixados com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data das eleições. Na sede do Sindicato será afixado o original do caderno completo e em cada local de trabalho a parte que lhe disser respeito.

2 — Da inscrição irregular ou omissão nos cadernos de recenseamento poderá qualquer associado reclamar nos 10 dias seguintes à sua afixação para decisão da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral.

###### **Artigo 77.º**

###### **Data e publicidade das eleições**

1 — As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e devem ter lugar, imprerivelmente, até 30 de Abril do ano subsequente ao do termo do mandato dos órgãos a substituir.

2 — Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral poderá adiar a realização do acto eleitoral até 20 dias subseqüentes.

3 — A publicidade da data das eleições será feita através de circulares enviadas aos associados e da sua publicação em, pelo menos, dois dos jornais diários mais lidos na área de jurisdição do Sindicato.

## Artigo 78.º

### Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, das listas contendo a identificação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura, bem como o respectivo programa de acção.

2 — As listas de candidatos a delegados ao congresso serão entregues à mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, subscritas, pelo menos, pelo dobro do número de delegados efectivos a eleger no âmbito de cada instituição de crédito.

3 — As listas de candidaturas para o conselho geral serão entregues à mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, subscritas por um mínimo de 50 associados.

4 — As listas de candidaturas respeitantes à mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral e direcção serão apresentadas conjunta e simultaneamente e terão de ser subscritas por, pelo menos, 200 sócios.

5 — A direcção poderá apresentar uma lista sem necessidade de ser subscrita pelos sócios.

6 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio, idade, residência, designação da entidade empregadora e local de trabalho.

7 — Os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio, seguido da respectiva assinatura.

8 — A apresentação das listas de candidaturas será feita até 40 dias antes da data do acto eleitoral, após o que, verificada, em primeira instância, a sua regularidade, serão submetidas à comissão de fiscalização eleitoral.

9 — As listas de candidatura serão obrigatoriamente nominativas e completas.

## Artigo 79.º

### Comissão de fiscalização eleitoral

1 — No dia útil seguinte à data limite da apresentação das candidaturas para o colégio de delegados ao congresso, para a mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, para a direcção e para o conselho geral, será constituída a comissão de fiscalização eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, que presidirá, e por dois representantes de cada uma das listas concorrentes à mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral e à direcção.

2 — No caso do presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral ser candidato por qualquer lista, será substituído na respectiva comissão de fiscalização eleitoral por outro elemento da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral.

3 — No caso de todos os elementos da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral serem candidatos por qualquer lista, o presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral será substituído na respectiva comissão de fiscalização eleitoral por um associado não candidato, nomeado de comum acordo pelos representantes das respectivas listas candidatas.

4 — A comissão de fiscalização eleitoral funcionará na sede do Sindicato e reunirá isoladamente a solicitação de qualquer dos respectivos membros.

5 — As deliberações da comissão de fiscalização eleitoral serão tomadas por maioria e, em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

6 — A comissão de fiscalização eleitoral dissolver-se-á às 24 horas do dia anterior ao da tomada de posse dos órgãos eleitos.

## Artigo 80.º

### Atribuições da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à respectiva comissão de fiscalização eleitoral:

- Verificar, em última instância, a regularidade das candidaturas;
- Apreciar, em primeira instância, os recursos sobre o acto eleitoral;
- Elaborar relatórios de eventuais irregularidades a entregar à mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral;
- Distribuir, por proposta da direcção, o tempo de utilização do aparelho técnico do Sindicato pelas diferentes candidaturas;
- Apreciar e deliberar sobre o adiamento do acto eleitoral por um máximo de 15 dias, havendo razões justificativas.

## Artigo 81.º

### Verificação de candidaturas

1 — A verificação da regularidade das candidaturas far-se-á no prazo de três dias a contar do dia útil seguinte ao do encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores da lista, o qual deverá saná-las no prazo de cinco dias a contar da data da devolução.

3 — Findo o prazo indicado no número anterior, a comissão de fiscalização eleitoral decidirá, nas vinte e quatro horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

## Artigo 82.º

### Encargos com as candidaturas

O Sindicato compartilhará as listas, em termos de equidade, nos encargos da campanha eleitoral, de acordo com as verbas orçamentadas.

## Artigo 83.º

### Campanha eleitoral

A campanha eleitoral terá início 15 dias úteis antes da data do acto eleitoral e terminará às 0 horas do dia anterior ao das eleições.

## SECÇÃO III

### Acto eleitoral

## Artigo 84.º

### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão de papel liso, não transparente, de forma rectangular e de cor diferente, uma para a mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral e para a direcção, outra para as candidaturas ao conselho geral.

2 — Cada boletim de voto conterà, como identificação das listas, a letra que lhe for atribuída por ordem alfabética e a frase escolhida que caracteriza a candidatura, dispostas horizontalmente, umas abaixo das outras, existindo à frente de cada uma um quadrado.

3 — Cada eleitor marcará com uma cruz, no quadrado respectivo, a lista em que vota.

4 — Os boletins de voto serão enviados aos eleitores, através dos delegados sindicais, até oito dias antes da data marcada para o acto eleitoral, sendo da competência da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral o envio dos boletins de voto aos associados que, por qualquer motivo, se encontrem ausentes do seu local de trabalho.

5 — A mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral deverá providenciar para que sejam postos à disposição dos eleitores suficientes boletins de voto.

6 — Em todas as assembleias de voto deverão ser afixadas, em local visível, as listas concorrentes e respectiva composição, bem como a designação da empresa e local de trabalho dos candidatos.

## Artigo 85.º

### Boletins de voto nulos

São nulos os boletins de voto que:

- a) Não obedeçam aos requisitos do artigo anterior;
- b) Tenham assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- c) Tenham assinalado o quadrado correspondente à lista que tenha desistido das eleições, mesmo que essa desistência tenha sido em favor de outra;
- d) Tenham qualquer corte, risco, desenho, rasura ou qualquer palavra escrita.

## Artigo 86.º

### Mesas de voto

1 — Funcionarão mesas de voto em todos os locais de trabalho.

2 — Cada eleitor só poderá votar na mesa de voto em cujo caderno de recenseamento conste o seu nome e respectivo número de sócio.

3 — Na sede do Sindicato e nas delegações regionais serão criadas, para cada acto eleitoral, mesas de voto exclusivamente destinadas aos associados na situação de invalidez ou invalidez presumível.

4 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais, podendo cada lista credenciar até dois fiscais do próprio local de trabalho.

5 — O delegado sindical será o presidente da mesa de voto do seu local de trabalho, devendo proceder atempadamente à designação, de entre os votantes, de dois vogais que consigo assegurarão o bom andamento dos trabalhos e assinarão a respectiva acta, cujo modelo será fornecido pela mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral. Nos locais de trabalho onde haja mais de um delegado sindical, designarão entre si o presidente da mesa de voto.

6 — Os associados com direito a voto poderão assistir ao escrutínio da mesa de voto do seu local de trabalho.

## Artigo 87.º

### Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de sócio ou dos SAMS ou por reconhecimento unânime dos elementos da mesa de voto.

## Artigo 88.º

### Votação

1 — O voto é secreto e será entregue ao presidente da mesa de voto, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, após o que rubricará o caderno eleitoral.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — Só é permitido o voto por correspondência ao associado que, durante o período de funcionamento da mesa de voto, se encontre ausente do seu local de trabalho, satisfazendo as seguintes condições:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro com a face impressa voltada para dentro e contido em sobrescrito individual fechado;
- b) Do referido sobrescrito conste o nome completo bem legível, o número de sócio e a sua assinatura;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutro, também individual, endereçado ao presidente da respectiva mesa de voto.

## Artigo 89.º

### Apuramento dos votos

1 — Logo que em cada mesa de voto encerre a votação proceder-se-á ao escrutínio.

2 — Os presidentes das mesas de voto comunicarão por telefone, fax ou telegrama os resultados, após o que, por correio registado ou por mão própria, remeterão a respectiva acta à mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral.

3 — O resultado final do apuramento será obtido após a recepção, pela mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, das actas de todas as assembleias de voto.

4 — Os boletins de voto ficarão arquivados a cargo do delegado sindical que presidiu ao acto, até à tomada de posse dos elementos eleitos.

## Artigo 90.º

### Impugnação do acto eleitoral

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral nos três dias úteis posteriores ao encerramento da assembleia geral eleitoral.

2 — Recebido o recurso, o mesmo tem efeitos suspensivos relativamente aos resultados apurados na respectiva assembleia de voto, sendo concedidos cinco dias, após a sua entrega, para prova do respectivo fundamento por parte do recorrente. Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do referido prazo.

3 — A comissão de fiscalização eleitoral analisará o recurso em última instância e dará conhecimento escrito aos recorrentes acerca do teor da deliberação tomada, afixando-o, simultaneamente, nas instalações do Sindicato.

## Artigo 91.º

### Acto de posse

1 — A posse dos membros da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, da direcção, dos membros eleitos para o conselho geral e para os secretariados das secções regionais será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral cessante, até ao oitavo dia subsequente ao do apuramento definitivo dos resultados.

2 — Os órgãos centrais eleitos pelo congresso tomarão posse nos cinco dias subsequentes ao encerramento do congresso.

## Artigo 92.º

### Casos omissos

A resolução dos casos omissos e das dúvidas suscitadas na aplicação deste capítulo serão da competência da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, ouvida a comissão de fiscalização eleitoral.

## CAPÍTULO IX

### Da destituição ou demissão

## Artigo 93.º

### Destituição ou demissão

1 — A destituição da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral e da direcção, na sua totalidade ou em parte, é da competência da assembleia geral.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 deste artigo, sempre que um órgão tenha sido destituído, ou se tenha demitido, na totalidade ou na sua maioria, considera-se destituído ou demitido na totalidade, mantendo-se no entanto em funções, unicamente de gestão, até à tomada de posse de novo órgão a eleger, de acordo com os estatutos, devendo o processo ser imediatamente desencadeado.

3 — A destituição ou aceitação da demissão dos representantes de cada secção regional ao conselho geral é da competência da assembleia da secção, devendo ser realizadas eleições intercalares para eleger novos membros que completarão o respectivo mandato.

4 — A aceitação da demissão de qualquer órgão é da competência do presidente da mesa da assembleia geral, do congresso e do conselho geral.

## CAPÍTULO X

### Serviços de assistência médico-social

## Artigo 94.º

### Denominação, âmbito, natureza e fins

1 — Os serviços de assistência médico-social são designados abreviadamente por SAMS-Centro.

2 — Os SAMS-Centro têm os seus serviços centrais em Coimbra e o seu âmbito territorial compreende a área de jurisdição do Sindicato.

3 — Os SAMS-Centro visam preencher os fins consignados no artigo 3.º, alínea f), do n.º 2 destes estatutos.

## Artigo 95.º

### Beneficiários

1 — Têm direito à sua inscrição nos SAMS-Centro c, como tal, aos benefícios do regime geral, os trabalhadores bancários no activo ou na situação de invalidez ou invalidez presumível por quem as instituições de crédito e eles próprios façam os descontos contratualmente estabelecidos, os trabalhadores do sindicato que paguem as contribuições previstas na alínea c) do artigo 104.º, os pensionistas e seus familiares.

2 — Para efeitos do número anterior, a qualidade de familiar será definida no regulamento dos SAMS-Centro.

3 — O direito aos benefícios dos SAMS-Centro verifica-se após a conclusão do processo de inscrição.

4 — São beneficiários do Regime Especial dos SAMS-Centro todos os sócios do Sindicato e seus familiares.

5 — Os direitos aos benefícios prestados pelos SAMS-Centro serão mantidos aos sócios que, apesar de não efectuarem a quotização para o Sindicato, se encontrem em qualquer das situações estatuídas no artigo 23.º

#### Artigo 96.º

##### Benefícios

1 — Os SAMS-Centro proporcionam aos seus beneficiários serviços e ou participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

2 — As normas específicas para a concretização dos benefícios, bem como as modalidades da prestação de assistência, serão determinadas em regulamento próprio.

#### Artigo 97.º

##### Penalidades

1 — Serão punidos nos termos estatutários e legais os associados que tentarem iludir os SAMS-Centro, por actos ou omissões, com o fim de obterem benefícios indevidos ou de se subtraírem às obrigações estatutárias e os que intencionalmente defraudarem aqueles serviços.

2 — O trabalhador bancário é disciplinar e judicialmente responsável pelas infracções cometidas pelos beneficiários pertencentes ao seu agregado familiar.

3 — Independentemente das sanções aplicadas, o trabalhador bancário é obrigado à reposição das importâncias de que ele ou o seu agregado familiar beneficiaram indevidamente.

### CAPÍTULO XI

#### Gestão financeira

##### SECÇÃO I

###### Receitas e despesas do Sindicato

#### Artigo 98.º

##### Receitas e despesas do Sindicato

1 — As receitas do Sindicato são constituídas por:

- As quotas dos sócios;
- As contribuições provenientes dos artigos 102.º, n.º 1, alíneas b), c), d) e e), e 104.º, n.º 1;
- As importâncias provenientes das prestações de serviços;
- Os juros de depósitos;
- As importâncias provenientes de juros de mora, consignados na lei geral e derivados da falta de pagamento pontual por parte das instituições de crédito ou outros devedores;
- Outras receitas.

2 — Constituem despesas do Sindicato todas as que derivam do prosseguimento dos seus fins e são executadas de acordo com o princípio do cabimento orçamental.

#### Artigo 99.º

##### Gestão global de receitas e despesas

1 — A gestão global de receitas e despesas compete à direcção do Sindicato que, para tal, se departamentaliza em três áreas administrativo-financeiras: acção sindical, regime especial e regime geral.

2 — O Sindicato obriga-se, perante terceiros, em termos financeiros, com duas assinaturas de dois membros efectivos da direcção.

3 — Para assuntos de gestão corrente a direcção poderá delegar competências, que nos seus precisos termos, obrigarão o Sindicato.

##### SECÇÃO II

###### Competência financeira da acção sindical

#### Artigo 100.º

##### Receitas e despesas da acção sindical

1 — As receitas da acção sindical são constituídas por:

- 1 % da quotização sindical;
- Receitas financeiras correntes;
- Outras receitas.

2 — As despesas da acção sindical derivam da execução do seu programa no período de vigência do orçamento, respeitado o princípio do cabimento.

#### Artigo 101.º

##### Gestão da acção sindical

A gestão das receitas e despesas da acção sindical, financeiramente autónoma, compete à direcção.

##### SECÇÃO III

###### Competência financeira do regime especial

#### Artigo 102.º

##### Receitas e despesas do regime especial

1 — As receitas do regime especial são constituídas por:

- Um terço da totalidade da quotização mensal percebida nos termos do artigo 21.º destes estatutos;
- 0,5 % da retribuição mensal auferida pelos trabalhadores do Sindicato;
- Receitas provenientes dos serviços prestados;
- Receitas financeiras;
- Receitas diversas, provenientes de actividades próprias do regime.

2 — Constituem despesas do regime especial:

- Os gastos com a administração dos postos clínicos;
- As despesas de acção médico-social e de benefícios;
- Despesas diversas.



## Artigo 103.º

### Gestão do regime especial

1 — A gestão de receitas e despesas do regime especial, financeiramente autónomo, compete à direcção.

2 — A direcção poderá delegar a respectiva gestão num conselho de gerência composto por um máximo de cinco elementos, sócios do Sindicato, sendo pelo menos um elemento efectivo da direcção.

## SECÇÃO IV

### Competência financeira do regime geral dos SAMS-Centro

## Artigo 104.º

### Receitas e despesas do regime geral

1 — As receitas do regime geral são constituídas por:

- a) As contribuições pagas pelas instituições de crédito previstas em convenções colectivas de trabalho;
- b) As contribuições pagas pelos trabalhadores bancários previstas em convenções colectivas de trabalho;
- c) As contribuições pagas pelos trabalhadores do Sindicato previstas no contrato individual de trabalho;
- d) Receitas financeiras correntes;
- e) Receitas diversas, provenientes das actividades próprias do regime.

2 — Constituem despesas do regime geral:

- a) Despesas de administração;
- b) Despesas da participação da assistência médico-medicamentosa e benefícios;
- c) Despesas diversas.

## Artigo 105.º

### Gestão do regime geral

1 — A gestão de receitas e despesas do regime geral dos SAMS-Centro, financeiramente autónomo, compete à direcção.

2 — A direcção poderá delegar a respectiva gestão num conselho de gerência em termos idênticos aos do n.º 2 do artigo 103.º

## SECÇÃO V

### Competência orçamental e orçamentos

## Artigo 106.º

### Competência orçamental

Compete à direcção, através dos serviços centrais do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como promover a elaboração dos orçamentos do Sindicato a submeter, sob parecer do conselho fiscalizador de contas, à aprovação do conselho geral.

## Artigo 107.º

### Orçamentos

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período da sua vigência coincidirá com o ano civil;
- b) A elaboração e compatibilização do orçamento será decorrente da articulação dos planos de acção dos diversos departamentos.

2 — A direcção poderá apresentar, com o parecer do conselho fiscalizador de contas, ao conselho geral, orçamentos suplementares que terão de ser apreciados e deliberados por este no prazo de 30 dias.

3 — Se o conselho geral não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nestes estatutos, a direcção fará a gestão do Sindicato subordinada ao princípio de que as despesas do exercício não poderão ser superiores às receitas.

## SECÇÃO VI

### Criação de reservas e fundo

## Artigo 108.º

### Criação de reservas

1 — Para além de outras que o conselho geral deliberar, sob proposta da direcção e com parecer do conselho fiscalizador de contas, serão criadas as seguintes reservas:

- a) Reserva legal;
- b) Reserva para fins sindicais;
- c) Reserva para fins de greve;
- d) Reserva para fins de auxílio económico;
- e) Reserva para fins de assistência.

2 — A reserva legal é constituída por aplicação de 10% do saldo positivo da conta de gerência da acção sindical.

3 — As reservas para fins sindicais, para fins de greve e para fins de auxílio económico serão constituídas pelo saldo positivo da conta de gerência da acção sindical, depois de deduzidos 10% para a reserva legal. Compete à direcção, com parecer do conselho fiscalizador de contas, propor a percentagem de repartição por cada uma daquelas reservas.

4 — A reserva para fins de assistência é constituída por aplicação do saldo positivo da conta de gerência do regime especial ficando, desde logo, afectada à cobertura de eventuais saldos negativos neste regime.

5 — O saldo da conta de gerência do regime geral transita para conta nova «Resultados transitados» e, por isso, não é afectado à criação de qualquer reserva específica.

## Artigo 109.º

### Constituição do fundo de greve

A reserva para fins de greve deve ser correspondida por um fundo afectado de igual montante, designado por fundo de greve.

## Artigo 110.º

### Âmbito e constituição do fundo de seguro social

1 — As diferenças de encargos provenientes da divergência entre os benefícios diferidos que, por imperativo contratual, forem devidos aos trabalhadores e os benefícios diferidos pagos pela segurança social oficial aos mesmos trabalhadores, serão cobertos por um fundo denominado fundo de seguro social.

2 — O fundo de seguro social será constituído mensalmente pelo valor de 2,5 % das remunerações mensais efectivas liquidadas aos trabalhadores do Sindicato.

## Artigo 111.º

### Utilização dos fundos

1 — A utilização dos fundos, sob proposta da direcção devidamente fundamentada, é da competência do conselho geral, depois de ouvido o conselho fiscalizador de contas.

2 — Se a direcção não concordar com a sua utilização poderá recorrer, até 15 dias após deliberação do conselho geral, para a assembleia geral que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias após a recepção do recurso.

3 — Quando a utilização do fundo assim o exigir, a sua aprovação pelo conselho geral ou pela assembleia geral deverá constar de regulamento apropriado.

4 — Relativamente ao fundo de seguro social, a sua utilização para os fins expressos para que foi constituído depende, exclusivamente, da direcção.

Registado em 15 de Julho de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 72/99, a fl. 36 do livro n.º 1.

### **União dos Sind. de Lisboa — USL/ CGTP-IN — Alteração**

Alteração deliberada em congresso de 21 e 22 de Maio de 1999 aos estatutos da União dos Sindicatos de Lisboa — USL/CGTP-IN publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 8, de 30 de Abril de 1996.

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito e sede

#### Artigo 1.º

##### Denominação e âmbito

A União dos Sindicatos de Lisboa, também abreviadamente designada pela sigla USL/CGTP-IN, é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade no distrito de Lisboa.

## Artigo 2.º

### Sede

A União dos Sindicatos de Lisboa tem a sua sede em Lisboa.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais e objectivos

#### Artigo 3.º

##### Princípios fundamentais

A União dos Sindicatos de Lisboa orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia e da independência sindicais e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, sem qualquer discriminação.

#### Artigo 4.º

##### Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido pela União dos Sindicatos de Lisboa, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

#### Artigo 5.º

##### Unidade sindical

A União dos Sindicatos de Lisboa reconhecendo a existência no seu seio da pluralidade do mundo laboral defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condições e garantias da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo as acções tendentes à sua divisão.

#### Artigo 6.º

##### Democracia sindical

1 — A democracia sindical garante a unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da União dos Sindicatos de Lisboa, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores.

2 — A democracia sindical, simultaneamente representativa e participativa, em que a União dos Sindicatos de Lisboa assenta a sua acção, expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na acção sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

3 — A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical, previstos e garantidos nos presentes estatutos, não autorizam a constituição de quaisquer grupos organizados dentro da União dos Sindicatos de Lisboa que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

#### Artigo 7.º

##### Independência sindical

A União dos Sindicatos de Lisboa define os seus objectivos, determina e desenvolve a sua actividade com

total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical, combatendo todas as formas de ingerência, como condição para o reforço da sua própria unidade.

#### Artigo 8.º

##### Natureza de classe e solidariedade internacional

A União dos Sindicatos de Lisboa, enquanto organização de massas, reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e a solidariedade de interesses existente entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista, na perspectiva histórica da edificação de uma sociedade sem classes.

#### Artigo 9.º

##### Objectivos

A União dos Sindicatos de Lisboa tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar a nível do distrito os trabalhadores para a defesa, por todos os meios ao seu alcance, dos seus direitos colectivos, empenhando-se no reforço da unidade sindical;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Lutar pela emancipação dos trabalhadores e pela construção de uma sociedade sem classes;
- e) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações de classe, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença, quer perante o conteúdo e o carácter das liberdades democráticas, quer perante as ameaças às liberdades democráticas ou a quaisquer direitos dos trabalhadores;
- f) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do controlo de gestão a nível distrital;
- g) Desenvolver acções de natureza progressiva nas questões sociais e culturais com o sentido de melhorar as condições de vida dos trabalhadores e suas famílias, enquanto parte integrante da população do distrito;
- h) Desenvolver os contactos e a cooperação com as organizações sindicais congéneres dos outros países e, consequentemente, a solidariedade entre os trabalhadores, em particular das regiões capitais dos vários países, com respeito pelo princípio da independência de cada organização.

### CAPÍTULO III

#### Estrutura e organização

#### Artigo 10.º

##### CGTP-IN

A União dos Sindicatos de Lisboa faz parte da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional, como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical a nível do distrito e, como tal, perfilha a sua declaração de princípios.

#### Artigo 11.º

##### Estrutura

Fazem parte da estrutura da União dos Sindicatos de Lisboa os sindicatos nela filiados e as uniões locais por ela reconhecidas, que desenvolvam actividades no distrito.

#### Artigo 12.º

##### Sindicato

1 — O sindicato é a associação de base da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional a quem cabe a direcção e dinamização 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 desenvolve-se a partir das organizações sindicais de empresa, unidade de produção ou serviço.

3 — Ao sindicato que exerça a sua actividade no distrito de Lisboa é-lhe recomendado criar e dinamizar formas de organização descentralizada que assegurem a participação nas estruturas regionais do movimento sindical no distrito.

#### Artigo 13.º

##### União local

1 — A união local é uma forma descentralizada de exercício da actividade sindical da União dos Sindicatos de Lisboa, em que participam os sindicatos do seu âmbito.

2 — A constituição da união local terá obrigatoriamente de ter deliberação favorável pelo plenário de sindicatos da USL/CGTP-IN.

3 — A União dos Sindicatos de Lisboa contribuirá para os fundos da união local, segundo orçamento que aprova.

4 — Em tais circunstâncias, assiste à União dos Sindicatos de Lisboa o direito de examinar as contas das uniões locais, fiscalizando a execução dos respectivos orçamentos.

5 — A união local participa de pleno direito na actividade da União dos Sindicatos de Lisboa, nos termos previstos nos presentes estatutos.

## Artigo 14.º

### Delegações conjuntas de sindicatos

1 — A delegação conjunta de sindicatos é uma forma descentralizada dos sindicatos exercerem a sua acção sindical.

2 — A direcção distrital da USL reconhece as delegações conjuntas constituídas pelos sindicatos, bem como as suas próprias formas de organização e direcção, e a sua participação activa na actividade da USL.

## CAPÍTULO IV

### Associados

## Artigo 15.º

#### Filiação

Têm o direito de se filiar na União dos Sindicatos de Lisboa os sindicatos que exerçam a sua actividade no distrito de Lisboa e que aceitem os princípios e objectivos dos presentes estatutos.

## Artigo 16.º

#### Pedido de filiação

1 — A filiação é automática para o caso de sindicatos já filiados na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional, cuja filiação prevê a participação dos associados aos vários níveis da estrutura.

2 — Nos casos dos sindicatos não filiados na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional, o pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção distrital da União dos Sindicatos de Lisboa, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- d) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade no distrito de Lisboa;
- e) Último relatório e contas aprovado.

## Artigo 17.º

#### Aceitação ou recusa de filiação

Para o disposto no n.º 2 do artigo anterior, a aceitação ou a recusa de filiação é da competência do plenário da União dos Sindicatos de Lisboa, na sua primeira reunião após a deliberação.

## Artigo 18.º

#### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os membros da direcção distrital, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades da União dos Sindicatos de Lisboa a todos os níveis, nomeada-

mente nas reuniões do plenário e do congresso, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;

- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela União dos Sindicatos de Lisboa em defesa de interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informados regularmente da actividade desenvolvida pela União dos Sindicatos de Lisboa;
- f) Deliberar sobre o orçamento, bem como sobre o relatório e contas a apresentar anualmente, pela direcção distrital da União dos Sindicatos de Lisboa;
- g) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões e formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da União dos Sindicatos de Lisboa, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e gestão democrática das associações sindicais;
- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

## Artigo 19.º

#### Direito de tendência

1 — A União dos Sindicatos de Lisboa/CGTP-IN, pela sua 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 associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião, nos órgãos competentes da União dos Sindicatos de Lisboa/CGTP-IN, subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

## Artigo 20.º

#### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da União dos Sindicatos de Lisboa e manter-se delas informados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos assim como as deliberações dos órgãos competentes

tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

- c) Apoiar activamente as acções da União dos Sindicatos de Lisboa na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais de solidariedade internacionalistas;
- f) Fortalecer a organização e acção sindical na área da sua actividade, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações, promovendo a aplicação prática das orientações definidas pela USL e pela CGTP-IN;
- h) Defender o regime democrático, assente nas conquistas da Revolução de Abril;
- i) Pagar mensalmente a quotização ordinária e ou extraordinária que for fixada pelo plenário da União dos Sindicatos de Lisboa;
- j) Comunicar à direcção distrital da União dos Sindicatos de Lisboa, com a antecedência suficiente para que esta possa dar parecer às propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 20 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;
- l) Enviar anualmente à direcção distrital da União dos Sindicatos de Lisboa, no prazo de 15 dias após a aprovação, o relatório e contas e o orçamento.

#### Artigo 21.º

##### Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado aqueles que:

- a) Se retirem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à adesão;
- b) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução por vontade expressa dos associados.

#### Artigo 22.º

##### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário da União dos Sindicatos de Lisboa e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

## CAPÍTULO V

### Órgãos da União dos Sindicatos de Lisboa

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 23.º

##### Órgãos da USL

Os órgãos da União dos Sindicatos de Lisboa são:

- a) O congresso;
- b) O plenário;
- c) A direcção distrital;
- d) A comissão executiva da direcção distrital.

#### Artigo 24.º

##### Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada órgão da União dos Sindicatos de Lisboa será objecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que regulam a vida interna da União, a saber:

- a) Convocação de reuniões de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respectiva ordem de trabalhos e do local de funcionamento;
- b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;
- c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum quando se justifique, devendo neste caso ser explicitamente definido;
- d) Exigência de quórum para as reuniões;
- e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
- f) Obrigatoriedade do voto presencial;
- g) Elaboração de actas das reuniões;
- h) Divulgação obrigatória, aos membros do respectivo órgão, das actas das reuniões;
- i) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu pela acção desenvolvida;
- j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

#### Artigo 25.º

##### Exercício dos cargos associativos

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, deixem de receber total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito a ser reembolsados das importâncias correspondentes.

## SECÇÃO II

### Congresso

#### Artigo 26.º

##### Natureza

O congresso é o órgão deliberativo máximo da União dos Sindicatos de Lisboa.

#### Artigo 27.º

##### Composição

1 — O congresso é composto pelos sindicatos filiados na União dos Sindicatos de Lisboa.

2 — Participam igualmente no congresso as uniões locais, os secretariados coordenadores das delegações conjuntas, a Interjovem/Lisboa e a Inter-Reformados/Lisboa com direito a voto, sendo a sua representação definida no regulamento do congresso e ratificada pelo respectivo plenário da USL/CGTP-IN.

3 — Cabe ao plenário da União dos Sindicatos de Lisboa deliberar sobre a participação ou não no congresso dos sindicatos não filiados e, bem assim, de activistas sindicais de sindicatos não filiados e que nele não participem e, em caso afirmativo, definir a forma dessa participação.

#### Artigo 28.º

##### Representação

1 — A representação de cada sindicato no congresso é proporcional ao número de trabalhadores nele sindicalizados.

2 — A proporcionalidade referida no número anterior e, consequentemente, o número de delegados por sindicato, bem como a forma da sua eleição, serão definidos no regulamento do congresso.

3 — A representação das uniões locais e de outras formas intermédias de organização da USL/CGTP-IN compete aos órgãos de direcção respectivos.

#### Artigo 29.º

##### Participação da direcção distrital

Os membros da direcção distrital participam no congresso como delegados de pleno direito.

#### Artigo 30.º

##### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo deliberação expressa em contrário.

2 — A votação é por braço levantado, com exibição do respectivo cartão de voto, salvo no caso de eleição do direcção distrital, que é por voto directo e secreto.

3 — A cada delegado ao congresso caberá um voto.

## Artigo 31.º

### Competência

Compete ao congresso:

- a) Aprovar, quadrienalmente, o relatório da actividade desenvolvida pela União dos Sindicatos de Lisboa;
- b) Definir as orientações para a actividade sindical do distrito, em harmonia com a orientação geral da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional;
- c) Alterar os estatutos, bem como o regulamento eleitoral;
- d) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção distrital ou por qualquer dos órgãos da União dos Sindicatos de Lisboa;
- e) Eleger e destituir a direcção distrital da União dos Sindicatos de Lisboa.

## Artigo 32.º

### Reuniões

1 — O congresso reúne quadrienalmente em sessão ordinária para exercer as atribuições previstas no artigo anterior.

2 — O congresso reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário da União dos Sindicatos de Lisboa;
- b) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um quinto dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos de Lisboa.

## Artigo 33.º

### Data e ordem de trabalhos

1 — A data do congresso, bem como a sua ordem de trabalhos, são fixadas pelo plenário, mediante proposta da direcção distrital.

2 — No caso de a reunião do congresso ser convocada nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo anterior, a ordem de trabalhos deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

## Artigo 34.º

### Convocação

1 — A convocação do congresso incumbe à direcção distrital, após o cumprimento do n.º 1 do artigo 32.º, e deverá ser enviada aos sindicatos, às uniões locais e outras formas intermédias de organização descentralizada da USL/CGTP-IN e publicada em, pelo menos, dois dos jornais editados no distrito, com a antecedência mínima de 90 dias.

2 — Em caso de urgência comprovada na reunião do congresso, o prazo de convocação referido no número anterior poderá ser reduzido para 15 dias.

## Artigo 35.º

### Regulamento

1 — O congresso rege-se por regulamento aprovado pelo plenário da União dos Sindicatos de Lisboa.

2 — O processo relativo à apresentação de documentos a submeter à apreciação do congresso, sua discussão, envio de propostas e respectivos prazos e o número mínimo de delegados por sindicato deverá constar de regulamento próprio, elaborado pela direcção distrital, que assegurará a possibilidade de todos os trabalhadores participarem activamente no congresso e garantirá a qualquer associação sindical o direito de apresentar propostas.

## Artigo 36.º

### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída pela comissão executiva da direcção distrital da União dos Sindicatos de Lisboa e presidida por um dos seus membros, a escolher entre si.

2 — Poderão ainda fazer parte da mesa do congresso outros membros da direcção distrital e ou delegados eleitos pelo congresso, sob proposta da direcção distrital.

3 — No caso dos membros da direcção distrital serem destituídos pelo congresso, este deverá eleger uma mesa constituída por pelo menos cinco delegados.

## Artigo 37.º

### Candidaturas

1 — Podem apresentar listas de candidatura à direcção distrital da União dos Sindicatos de Lisboa:

- a) A direcção distrital;
- b)  $\frac{1}{20}$  dos delegados inscritos no congresso;
- c) Os sindicatos que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a actividade no distrito.

2 — As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes das associações sindicais (sindicatos, uniões locais, União dos Sindicatos de Lisboa, federações e confederação) sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos em votação directa e secreta.

3 — Podem ainda integrar as listas quaisquer delegados ao congresso, bem como os participantes definidos no n.º 3 do artigo 25.º dos presentes estatutos.

4 — O processo eleitoral é estabelecido no regulamento a aprovar no congresso.

## SECÇÃO III

### Plenário

## Artigo 38.º

### Composição

1 — O plenário é o órgão máximo entre congressos e é composto pelos sindicatos filiados na União dos Sindicatos de Lisboa.

2 — Participam no plenário as uniões locais, a Inter-jovem/Lisboa e a Inter-Reformados/Lisboa, cabendo a sua representação ao respectivo órgão dirigente.

3 — Poderão participar no plenário as delegações conjuntas e os sindicatos não filiados, bem como delegados sindicais de sindicatos não filiados que nele não participem, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

4 — Os membros da direcção distrital participam de pleno direito nos trabalhos do plenário.

## Artigo 39.º

### Competência

Compete, em especial, ao plenário:

- a) Pronunciar-se, entre as reuniões do congresso, sobre todas as questões que se coloquem ao movimento sindical no distrito e sobre as que a direcção distrital entenda dever submeter à sua apreciação;
- b) Acompanhar a aplicação prática das deliberações do congresso;
- c) Definir as medidas que no distrito se mostrem necessárias à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, em conformidade com a sua apreciação da situação político-sindical e com as deliberações e orientações aprovadas pelos órgãos da CGTP;
- d) Fixar a data do congresso e a ordem de trabalhos mediante proposta da direcção distrital;
- e) Aprovar o regulamento do congresso;
- f) Eleger e destituir a mesa do plenário;
- g) Deliberar sobre a constituição de uniões locais;
- h) Aceitar ou recusar o pedido de filiação dos sindicatos não filiados na Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional;
- i) Deliberar sobre a readmissão de associados que hajam sido expulsos;
- j) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção distrital;
- l) Apreciar a actuação da direcção distrital ou dos seus membros;
- m) Aprovar, modificar ou rejeitar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento para o ano seguinte, bem como os pareceres do conselho fiscalizador que o acompanhem;

- n) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pela direcção distrital ou pelos associados;
- o) Deliberar sobre a participação ou não no congresso dos sindicatos não filiados;
- p) Deliberar sobre as quotizações extraordinárias a pagar pelos associados;
- q) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos;
- r) Fiscalizar a gestão e as contas, para o que elegerá um conselho fiscalizador, o qual não poderá integrar membros da direcção distrital;
- s) Deliberar sobre o preenchimento de vagas na direcção distrital;
- t) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas de carácter permanente;
- u) Deliberar sobre a participação em estruturas de coordenação supra distrital e eleger os seus representantes.

#### Artigo 40.º

##### Reuniões

- 1 — O plenário reúne em sessão ordinária:
  - a) Até 31 de Março e 31 de Dezembro de cada ano, para exercer as atribuições previstas na alínea m) do artigo anterior;
  - b) Trienalmente, para exercer as atribuições previstas nas alíneas d), e) e o) do artigo anterior.
- 2 — O plenário reúne em sessão extraordinária:
  - a) Por deliberação do plenário;
  - b) Por iniciativa da mesa do plenário;
  - c) Sempre que a direcção distrital ou a comissão executiva da direcção distrital o entenda necessário;
  - d) A requerimento dos sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos de Lisboa.
- 3 — O plenário reunirá, no mínimo, quatro vezes por ano.

#### Artigo 41.º

##### Convocação

- 1 — A convocação do plenário é feita pela mesa do plenário com a antecedência mínima de 15 dias.
- 2 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocatória do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de três dias, através do meio de comunicação que se considere mais eficaz.
- 3 — Compete aos responsáveis pela solicitação do plenário apresentar à mesa do plenário uma proposta de ordem de trabalhos.

#### Artigo 42.º

##### Mesa do plenário

A mesa do plenário é constituída por cinco membros eleitos pelo plenário de entre os representantes dos sindicatos filiados.

#### Artigo 43.º

##### Competências da mesa do plenário

Compete à mesa do plenário:

- a) Presidir às reuniões do plenário e dirigir os respectivos plenários assegurando o seu bom andamento;
- b) Marcar as reuniões, fixar a ordem de trabalhos e enviar as respectivas convocatórias nos termos estatutários;
- c) Dar conhecimento, ao plenário, das propostas dos projectos de deliberação e requerimentos (depois de verificar a sua regularidade) e pô-los à discussão;
- d) Assegurar a ligação e a colaboração com a direcção distrital e a comissão executiva da direcção distrital em tudo o que diga respeito às competências do plenário;
- e) Elaborar as actas das reuniões e proceder à sua divulgação;
- f) Assinar os documentos expedidos em nome do plenário;
- g) Tomar a iniciativa de convocar o plenário sempre que o entender necessário;
- h) Efectuar as diligências que considerar necessárias para uma melhor apreciação do plenário dos recursos que forem interpostos em matéria disciplinar;
- i) Participar de pleno direito no congresso.

#### Artigo 44.º

##### Deliberações

- 1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.
- 2 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos de Lisboa.
- 3 — Não é permitido o voto por correspondência ou procuração.

#### Artigo 45.º

##### Representação

- 1 — A participação de cada sindicato no plenário incumbe aos respectivos corpos gerentes ou, caso a sede do sindicato não se situe na área de actividade da União dos sindicatos de Lisboa, à sua estrutura descentralizada responsável pela actividade no distrito de Lisboa através de delegações com a seguinte composição:
  - a) Sindicatos até 2000 associados — 1 representante;
  - b) Sindicatos de 2001 a 5000 associados — 2 representantes;
  - c) Sindicatos de 5001 a 8000 associados — 3 representantes;
  - d) Sindicatos de 8001 a 11 000 associados — 4 representantes;
  - e) Sindicatos com mais de 11 000 associados mais um representante por cada fracção de 3000 associados acima dos 11 000, arredondando por excesso ou por defeito.
- 2 — A representação dos sindicatos não filiados será nas mesmas proporções desde que os sindicatos filiados decidam da sua participação.



3 — Os representantes das associações sindicais serão indicados por estes de acordo com a proporcionalidade indicada no n.º 1.

4 — A cada representante caberá um voto.

5 — No exercício do direito de voto, os delegados deverão exprimir a vontade colectiva dos respectivos sindicatos.

#### SECÇÃO IV

##### Direcção distrital

###### Artigo 46.º

###### Composição

A direcção distrital é composta por 44 membros efectivos, eleitos no congresso, nos termos do artigo 37.º dos estatutos.

###### Artigo 47.º

###### Duração do mandato

A duração do mandato dos membros da direcção distrital é de quatro anos, podendo ser reeleitos.

###### Artigo 48.º

###### Competência

1 — Compete, em especial, à direcção distrital:

- a) Dirigir, coordenar e dinamizar a actividade da União dos Sindicatos de Lisboa, de acordo com as deliberações do congresso e do plenário, e as orientações gerais da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional;
- b) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao movimento sindical com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- c) Dinamizar e desenvolver no seu âmbito a ligação entre as associações sindicais e os trabalhadores;
- d) A presidência do congresso.

2 — Compete ainda à direcção distrital:

- a) Elaborar o relatório e contas, bem como o orçamento anual da União dos Sindicatos de Lisboa;
- b) Convocar o congresso de acordo com o artigo 34.º, n.º 1;
- c) Eleger e destituir a comissão executiva da direcção distrital e o coordenador da direcção distrital;
- d) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas de carácter eventual na sua directa dependência;
- e) Convocar encontros, seminários ou conferências para debater e propor orientações sobre questões específicas;
- f) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe forem apresentadas por qualquer dos seus membros ou pela comissão executiva da direcção distrital;
- g) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

#### Artigo 49.º

##### Definição de funções

1 — A direcção distrital deverá na sua primeira reunião:

- a) Fixar o número de membros da comissão executiva da direcção distrital e proceder à sua eleição e mandar aqueles que o representam para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 48.º e no n.º 1, alíneas f) e g), do artigo 58.º;
- b) Definir as funções de cada um dos seus membros;
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção distrital poderá delegar poderes na comissão executiva da direcção distrital e no secretariado permanente da comissão executiva, aos quais compete assegurar o regular funcionamento da União dos Sindicatos de Lisboa e exercer as funções que lhe forem cometidas pela direcção distrital, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e de pessoal.

#### Artigo 50.º

##### Reuniões

1 — A direcção distrital reúne sempre que necessário e, em princípio, de dois em dois meses, sendo as deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A direcção distrital só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — A convocação da direcção distrital incumbe à comissão executiva da direcção distrital e deverá ser enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

4 — A direcção distrital reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação da direcção distrital;
- b) Sempre que a comissão executiva da direcção distrital o entenda necessário;
- c) A requerimento de um terço dos seus membros.

#### Artigo 51.º

##### Vagas

No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros da direcção distrital, poderá o plenário de sindicatos, mediante proposta da direcção, deliberar pelo preenchimento do número de elementos em falta até ao máximo de um quinto.

#### Artigo 52.º

##### Mesa

A mesa da direcção distrital é constituída pela comissão executiva da direcção distrital, que escolherá entre si quem presidirá.

#### Artigo 53.º

##### Interjovem/Lisboa

1 — A Interjovem/Lisboa é a organização da juventude trabalhadora criada no âmbito da União dos Sin-

dicatos de Lisboa. Dispondo de órgãos próprios, a Interjovem/Lisboa é dotada de autonomia no desenvolvimento da sua actividade.

2 — A Interjovem/Lisboa tem por objectivo organizar no âmbito da estrutura do movimento sindical unitário do distrito, os jovens trabalhadores, os jovens envolvidos em acções de formação profissional, aprendizagem, programas ocupacionais e jovens desempregados para a defesa dos seus direitos, promover e apoiar acções destinadas à satisfação das suas reivindicações e representar os jovens trabalhadores do MSU do distrito.

3 — A Interjovem/Lisboa orienta a sua acção pelos princípios e objectivos da USL, enquadrando a sua actividade tendo em conta as deliberações dos órgãos competentes desta.

4 — Sob proposta da Interjovem/Lisboa deverá a direcção distrital da USL submeter à apreciação do plenário o regulamento da Interjovem/Lisboa, que deverá também deliberar sobre os meios financeiros a atribuir à organização.

#### Artigo 54.º

##### Inter-Reformados/Lisboa

1 — A Inter-Reformados/Lisboa é a organização dos trabalhadores reformados criada no âmbito da USL.

2 — À direcção distrital dos reformados aplicar-se-ão as disposições contidas no artigo 53.º, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 55.º

##### Comissão distrital de mulheres

Com o objectivo de aprofundar a análise dos problemas das mulheres trabalhadoras do distrito, propor soluções e dinamizar a acção reivindicativa na perspectiva da realização da igualdade de oportunidades e tratamento e, ainda, para incrementar a participação das mulheres a todos os níveis da estrutura sindical, designadamente, nos órgãos de direcção, é criada a comissão distrital de mulheres da União dos Sindicatos de Lisboa.

#### Artigo 56.º

##### Coordenação sindical supradistrital

Decorrente do âmbito geográfico da área metropolitana de Lisboa e a perspectiva da regionalização administrativa do País, pode a direcção distrital dinamizar a criação de um secretariado sindical regional em conjunto com outras uniões distritais, tendo por objectivo a coordenação sindical desse espaço propondo ao plenário a participação em estruturas de coordenação sindical supradistrital.

#### Artigo 57.º

##### Composição e funcionamento das comissões distritais

A composição, designação dos membros e o funcionamento, quer da comissão distrital de mulheres, quer

de outras comissões distritais que venham a ser criadas, será objecto de deliberação do plenário, por proposta da direcção distrital.

## SECÇÃO V

### Comissão executiva da direcção distrital

#### Artigo 58.º

##### Composição

A comissão executiva da direcção distrital é composta por elementos eleitos de entre os membros da direcção distrital.

#### Artigo 59.º

##### Competência

Compete à comissão executiva da direcção distrital, de acordo com as deliberações da direcção distrital, assegurar, com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações da direcção distrital e o acompanhamento da sua execução;
- b) A direcção político-sindical da USL/CGTP-IN, no intervalo entre reuniões da direcção distrital;
- c) A coordenação da acção sindical articulada entre sectores de actividade e nas diversas zonas sindicais do distrito;
- d) A direcção das diversas áreas de trabalho;
- e) A representação externa da USL/CGTP-IN;
- f) A União dos Sindicatos de Lisboa obriga-se para com terceiros mediante a assinatura de dois membros do secretariado permanente da comissão executiva;
- g) Representar a União dos Sindicatos de Lisboa em juízo e fora dele;
- h) Fornecer os elementos necessários ao bom funcionamento do conselho fiscalizador;
- i) A comissão executiva da direcção distrital deverá, no exercício das suas competências, garantir a democracia sindical e a unidade da USL/CGTP-IN;
- j) A comissão executiva da direcção distrital deverá aprovar na sua primeira reunião o seu regulamento de funcionamento.

#### Artigo 60.º

##### Reuniões

1 — A comissão executiva da direcção distrital reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria dos votos dos membros presentes.

2 — A comissão executiva da direcção distrital poderá, ainda, reunir a pedido de um terço dos seus membros.

3 — A comissão executiva da direcção distrital só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## CAPÍTULO VI

### Fundos

#### Artigo 61.º

##### Fundos

Constituem fundos da União dos Sindicatos de Lisboa:

- a) As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional;
- b) As quotizações;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

#### Artigo 62.º

##### Contribuições ordinárias

As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional são variáveis e serão aquelas que forem aprovadas pelo seu órgão competente respectivo, segundo as normas estatutárias que tem para o efeito.

#### Artigo 63.º

##### Quotizações

1 — Todos os sindicatos filiados na União dos Sindicatos de Lisboa estão individualmente obrigados ao pagamento de uma quotização de 2% das receitas mensais que recebem provenientes das suas quotizações no distrito.

2 — Cada sindicato filiado na União dos Sindicatos de Lisboa e que não seja membro da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional ficará obrigado ao pagamento de uma quotização, que é de 10% da sua receita mensal no distrito, proveniente da quotização.

3 — A quotização deve ser enviada à direcção distrital da União dos Sindicatos de Lisboa até ao dia 20 do mês seguinte aquele a que respeitar.

4 — O plenário da União dos Sindicatos de Lisboa pode em qualquer data alterar ou eliminar alguma das percentagens constantes dos n.ºs 1 e 2 deste artigo, sob proposta fundamentada da direcção distrital.

#### Artigo 64.º

##### Relatório, contas e orçamento

1 — A direcção distrital deverá submeter à aprovação do plenário, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativo ao exercício do ano anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte e plano de actividades para o mesmo período.

2 — O relatório e contas bem como o orçamento deverão ser enviados aos associados até 15 dias antes da data da realização do plenário, que os apreciará.

3 — Durante os prazos referidos no número anterior serão facultados aos associados os livros e documentos de contabilidade da União dos Sindicatos de Lisboa.

4 — Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas e sobre o orçamento.

## CAPÍTULO VII

### Regime disciplinar

#### Artigo 65.º

##### Sanções

Podem ser aplicadas aos associados sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

#### Artigo 66.º

##### Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

#### Artigo 67.º

##### Suspensão e expulsão

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 68.º

##### Direitos de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada a possibilidade de defesa.

#### Artigo 69.º

##### Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção distrital da União dos Sindicatos de Lisboa, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — A decisão da direcção distrital só será aplicada se ratificada pelo plenário da União dos Sindicatos de Lisboa, que decidirá em última instância.

## CAPÍTULO VIII

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 70.º

##### Competência

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso.

## CAPÍTULO IX

### Fusão e dissolução

#### Artigo 71.º

##### Competência

A fusão e dissolução da União dos Sindicatos de Lisboa só poderá ser deliberada em reunião do congresso, expressamente convocada para o efeito.

#### Artigo 72.º

##### Deliberação

1 — As deliberações relativas à fusão ou dissolução terão de ser aprovadas por sindicatos filiados que repre-

sentem, pelo menos, três quartos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade no âmbito geográfico da União dos Sindicatos de Lisboa e que neles estejam filiados.

2 — O congresso que deliberar a fusão ou a dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, não podendo, em caso algum, os bens da União dos Sindicatos de Lisboa ser distribuídos pelos associados.

Registado em 19 de Julho de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 75/99, a fl. 36 do livro n.º 1.

## II — CORPOS GERENTES

### **Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas do Dist. de Santarém — Eleição em 20 de Maio de 1999 para o triénio de 1999-2002.**

#### Direcção

##### Efectivos:

João António Constantino, 51 anos, solteiro, residente na Rua de Eça de Queirós, 2200 Tramagal, bilhete de identidade n.º 2159418, emitido em 12 de Abril de 1995 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Manuel da Silva Neves, 40 anos, casado, residente na Rua da Paz, prédio José Félix, 2040 Rio Maior, bilhete de identidade n.º 8353132, emitido em 6 de Abril de 1995 pelo Arquivo de Identificação de Santarém.

José Madeira Rodrigues, 45 anos, casado, residente na Rua Nova do Pinhal, 47, Arreciadas, 2200 Abrantes, bilhete de identidade n.º 4862500, emitido em 6 de Março de 1995 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Adelino Marques Gonçalves, 48 anos, casado, residente em Vale de Lobos, Sabacheira, 2300 Tomar, bilhete de identidade n.º 5564348, emitido em 19 de Agosto de 1992 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Jorge Joaquim Alves Mateus, 50 anos, casado, residente em Charneca, 203, Raposeira, 2380 Alcanena, bilhete de identidade n.º 4941608, emitido em 4 de Janeiro de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Francisco José Ramalheira de Oliveira, 41 anos, casado, residente na Rua do Dr. Lopes Batista, 2070 Cartaxo, bilhete de identidade n.º 6121915, emitido em 21 de Setembro de 1994 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Ulisses Fernando Raimundo Ferreira, 45 anos, casado, residente em Casais das Galveias, Pontével, 2070 Cartaxo, bilhete de identidade n.º 6062393, emitido em

29 de Abril de 1994 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Mário de Almeida Nogueira, 62 anos, residente na Rua do 2.º Visconde de Santarém, 103, 2000 Santarém, bilhete de identidade n.º 2540940, emitido em 11 de Janeiro de 1991 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Joaquim dos Santos, 49 anos, residente na Rua do Dr. Eusébio Leão, 23, 1.º, 6040 Gavião, bilhete de identidade n.º 4817919, emitido em 19 de Janeiro de 1990 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

##### Suplentes:

Jacinto Carlos Craveiro, 45 anos, casado, residente na Rua do Serrado do Alho, 238, Sem Soldo, 2300 Tomar, bilhete de identidade n.º 4728043, emitido em 27 de Outubro de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

João António Oliveira, 32 anos, casado, residente na Rua de Fernando Oliveira, 23, 2130 Benavente, bilhete de identidade n.º 9702735, emitido em 28 de Setembro de 1998 pelo Arquivo de Identificação de Santarém.

José Alberto Correia Moisés, 38 anos, casado, residente em Olival Basto, lote 10-A, rés-do-chão, direito, 2130 Benavente, bilhete de identidade n.º 5401380, emitido em 2 de Março de 1999 pelo Arquivo de Identificação de Santarém.

José Manuel Cruz, 33 anos, casado, residente no Bairro da Marquesa Faial, lote 26, Alferrarede, 2200 Abrantes, bilhete de identidade n.º 7462123, emitido em 24 de Junho de 1998 pelo Arquivo de Identificação de Santarém.

Vítor Manuel Rosário Custódio, 40 anos, casado, residente na Travessa do Rio das Hortas, Alferrarede, 2200 Abrantes, bilhete de identidade n.º 5218504, emitido em 20 de Maio de 1999 pelo Arquivo de Identificação de Santarém.

#### **Mesa da assembleia geral**

##### **Efectivos:**

Valdemar Rodrigues Henriques, casado, 49 anos, residente na Praceta de Sá Carneiro, 3, rés-do-chão, C, 2380 Alcanena, bilhete de identidade n.º 1569486, emitido em 1 de Outubro de 1992 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Maria, 41 anos, residente na Rua das Laranjeiras, 56, 2200 Tramagal, bilhete de identidade n.º 6391505, emitido em 3 de Julho de 1995 pelo Arquivo de Identificação de Santarém.

Rogério Martins, 54 anos, residente na Rua das Nogueiras, 23, 2070 Cartaxo, bilhete de identidade n.º 2274879, emitido em 17 de Dezembro de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Santarém.

João Joaquim Nunes Modesto, 28 anos, residente na Rua de Luís de Camões, 2125-066 Glória do Ribatejo, bilhete de identidade n.º 9974940, emitido em 29 de Abril de 1994 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

##### **Suplentes:**

Álvaro António Branco, 60 anos, residente na Rua de 25 de Abril, 22, 2200 Tramagal, bilhete de identidade n.º 1562120, emitido em 9 de Janeiro de 1992 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Joaquim Freitas dos Santos Carvalho, 49 anos, residente no Bairro de São José, bloco 5, porta 4, 2120 Salvaterra de Magos, bilhete de identidade n.º 6827155, emitido em 12 de Setembro de 1990 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Vítor Manuel Carreira dos Santos Faria, 48 anos, residente em Banda de Além, 9, Lapas, 2350 Torres Novas, bilhete de identidade n.º 2204077, emitido em 13 de Outubro de 1994 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registado em 13 de Julho de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 70/99, a fl. 36 do livro n.º 1.

**Sind. Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Eleição em 28 de Maio de 1999 para o triénio 1999-2002.**

#### **Assembleia geral**

Presidente — Mário Alberto Borges de Sousa, bilhete de identidade n.º 7846827, de 7 de Outubro de 1997, de Lisboa.

1.º secretário — Nelson da Costa Pinto, bilhete de identidade n.º 7848722, de 26 de Junho de 1995, de Lisboa.

2.º secretário — Maria Antónia Teles, bilhete de identidade n.º 2312720, de 20 de Maio de 1994, do Porto.

##### **Suplentes:**

Maria Odete Correia, bilhete de identidade n.º 5757552, de 27 de Julho de 1994, do Porto.

Aldina da Conceição Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10374479, de 14 de Fevereiro de 1996, de Lisboa.

#### **Direcção**

Presidente — Maria de Jesus Barroca Garcia, bilhete de identidade n.º 4490500, de 21 de Fevereiro de 1997, de Lisboa.

Vice-presidente — Domingos Veiga da Silva, bilhete de identidade n.º 7236650, de 26 de Fevereiro de 1996, do Porto.

Secretário — Patrícia Isabel Ferreira Martins, bilhete de identidade n.º 10774437, de 10 de Novembro de 1997, de Lisboa.

Tesoureiro — Dulce Nunes, bilhete de identidade n.º 9557180, de 15 de Abril de 1999, de Lisboa.

1.º Vogal — Maria Aurora Sousa e Sá, bilhete de identidade n.º 9916680, de 8 de Fevereiro de 1994, de Lisboa.

2.º Vogal — Fernando Freitas Simões, bilhete de identidade n.º 4806271, de 24 de Junho de 1993, de Lisboa.

3.º Vogal — Regina Lopes, bilhete de identidade n.º 8211189, de 25 de Janeiro de 1994, de Coimbra.

#### **Conselho fiscal**

Presidente — Manuel Pedro Pereira da Silva, bilhete de identidade n.º 2733084, de 18 de Março de 1992, de Lisboa.

1.º vogal — Adriana Ferreira, bilhete de identidade n.º 11002730, de 19 de Abril de 1993, de Lisboa.

2.º vogal — Marco Paulo Ferreira da Silva, bilhete de identidade n.º 10655433, de 22 de Junho de 1994, de Lisboa.

Registado em 15 de Julho de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 74/99, a fl. 36 do livro n.º 1.

**Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Dist. do Porto — Eleição em 12 e 13 de Maio de 1999 para o triénio de 1999-2002.**

#### **Mesa da assembleia geral**

Joaquim Júlio da Silva Pinto, sócio n.º 699, morador na Rua do Bonjardim, 658, 4.º, Porto, portador do bilhete de identidade n.º 3007844, de 11 de Junho de 1996, do Arquivo de Identificação do Porto, exercendo actividade profissional na firma CÉRISOL — Isoladores Cerâmicos, S. A., com a categoria de torneiro de isoladores.

César Romero da Costa Dias, sócio n.º 368, morador na Rua de Santa Marta de Penaguião, bloco 12, entrada 72, casa 31, Porto, portador do bilhete de

identidade n.º 909926, de 6 de Agosto de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto, exercendo actividade profissional na empresa CERISOL — Isoladores Cerâmicos, S. A., com a categoria de torneiro de isoladores.

Patrícia Alexandra Moreira Melo, sócia n.º 1672, moradora na Rua de Margarida Silva Cruz, 21, rés-do-chão, Vila Nova de Gaia, portadora do bilhete de identidade n.º 10472831, de 27 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa, exercendo actividade profissional na empresa G. E. Power Controls, com a categoria profissional de operadora especializada.

Adérito dos Santos Miranda, sócio n.º 938, morador na Rua do Bronheiro, 1, Três Mundos, Chaves, portador do bilhete de identidade n.º 6765879, de 15 de Dezembro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa, exercendo actividade profissional na empresa A Nova Cerâmica de Chaves, com a categoria profissional de . . .

#### **Direcção**

Manuel Rodrigues Oliveira, sócio n.º 1, residente na Rua do Campo do Monte, 253, Canidelo, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 2785189, de 24 de Outubro de 1989, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Emília Pereira do Nascimento Castro, sócia n.º 498, residente na Estrada da Paz, Seara, Chaves, portadora do bilhete de identidade n.º 3843989, de 11 de Março de 1997, do Arquivo de Identificação de Vila Real, exercendo actividade profissional na empresa A Cerâmica Flaviense, L.<sup>da</sup>, com a categoria profissional de operadora de máquinas.

José António Moreira da Rocha, sócio n.º 893, residente na Rua das Mimosas, 914, esquerdo, em Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 8583179, de 31 de Março de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa, exercendo actividade profissional na Fábrica Cerâmica de Valadares, com a categoria de oleiro de sanitário.

Rosa Branca Barbosa Pereira, sócia n.º 214, residente na Rua de Fernandes dos Anjos, 31, Candal, Vila Nova de Gaia, portadora do bilhete de identidade n.º 1954007, de 10 de Setembro de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa, exercendo actividade profissional na G. E. Power Controls, com a categoria de escolhedora.

José Joaquim Magalhães Esteves da Silva, sócio n.º 79, morador na Rua de Aguium de Baixo, 64, Madalena, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 1754228, de 28 de Novembro de 1989, do Arquivo de Identificação de Lisboa, exercendo actividade profissional na Fábrica Cerâmica de Valadares, com a categoria de forneiro.

António Silvestre de Sousa Lopes, sócio n.º 1092, residente na Rua de Salvador Brandão, 1037, Gulpilhares, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 3231935, de 1 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa, exercendo actividade profissional na CÉRISOL — Isoladores Cerâmicos, S. A., com a categoria de trolha.

Armindo Gomes da Silva Ribeiro, sócio n.º 666, residente na Rua dos Maias, bloco 52, casa 133, Vermoim, Maia, portador do bilhete de identidade n.º 884890, de 19 de Janeiro 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Maria Borges da Silva, sócio n.º 238, residente na Rampa do Picão, 37, Canidelo, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 1677577, de 19 de Março de 1974, exercendo actividade profissional na Empresa Cerâmica do Fojo, com a categoria de apontador.

Avelino Antunes de Sousa, sócio n.º 1041, residente na Rua de Manuel Feliciano Cruz, 203, rés-do-chão, Travagem, São Pedro de Fins, portador do bilhete de identidade n.º 6523152, de 11 de Março de 1997, do Arquivo de Identificação do Porto, exercendo actividade profissional na CIMPOR — Maia, com a categoria de carregador.

Manuel Moreira Neto, sócio n.º 26, residente na Rua de Painsal, 180, Vilar do Paraíso, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 1854609, de 11 de Dezembro de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa, exercendo actividade profissional na Fábrica Cerâmica de Valadares, com a categoria de oleiro de sanitário.

Manuel Miguel Mota, sócio n.º 1286, residente na Travessa do Sardoal, 89, Leça da Palmeira, portador do bilhete de identidade n.º 3143907, de 10 de Agosto de 1989, do Arquivo de Identificação de Lisboa, exercendo actividade profissional na NOVINCO, com a categoria de torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>

José Maria Rodrigues Pinto, sócio n.º 914, residente na Rua das Pedreiras, 17, Valadares, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 9245405, de 14 de Julho de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa, exercendo actividade profissional na Fábrica Cerâmica de Valadares, com a categoria de oleiro de sanitário.

Serafim Ferreira, sócio n.º 1374, residente na Rua de Alvite, 275, Canidelo, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 2997793, de 27 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa, exercendo actividade profissional na CÉRISOL — Isoladores Cerâmicos, S. A., com a categoria de amassador de pasta.

Manuel Pinto Ferreira, sócio n.º 1056, residente na Rua do Moinho Velho, Meinedo, Lousada, portador do bilhete de identidade n.º 3425858, de 17 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Identificação do Porto, exercendo actividade profissional na Fábrica Cerâmica de Valadares, com a categoria de oleiro de sanitário.

#### **Conselho fiscal**

Fernando Carvalho da Silva Pinto, sócio n.º 475, residente na Travessa de Funcheiros, 150, Madalena, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 2676294, de 27 de Maio de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa, exercendo actividade profissional na CÉRISOL — Isoladores Cerâmicos, S. A., com a categoria de verificador de qualidade.

José António Carvalho Neves, sócio n.º 892, residente na Rua da Aldeia Nova, Vila Caís, Amarante, portador do bilhete de identidade n.º 6662675, de 5 de Maio de 1993, do Arquivo de Identificação do Porto, exercendo actividade profissional na Fábrica Cerâmica de Valadares, com a categoria de oleiro de sanitário.

António Maria Oliveira de Sousa, sócio n.º 1362, residente na Rua de Fernando Pessoa, 98, 3.º, direito, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 5876504, de 11 de Outubro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa, exercendo actividade profissional na Fábrica Cerâmica de Valadares, com a categoria de forneiro.

Registado em 13 de Julho de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 71, a fl. 37 do livro n.º 1.

### **Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Norte — Eleição em 26 de Maio de 1999 para o mandato de três anos.**

#### **Direcção**

##### **Efectivos:**

Maria José Silva Ribeiro, bilhete de identidade n.º 376259, de 28 de Dezembro de 1990, passado pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Praceta de António Silva Ribeiro, 11, 2.º, esquerdo, 4465-023 São Mamede de Infesta.

José Augusto Graça Morais, bilhete de identidade n.º 2380197, de 19 de Novembro de 1990, passado pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Avenida de Fernão Magalhães, 12, 2.º, 4300 Porto.

Manuel Joaquim Oliveira Rodrigues Silva, bilhete de identidade n.º 1936352, de 3 de Julho de 1991, passado pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Travessa de Antero de Quental, 289, 4000-089 Porto.

Carlos Manuel Ribeiro Soares Braga, bilhete de identidade n.º 8504056, de 18 de Agosto de 1989, passado

pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Praceta de João Moreira Barros, 35, 4400-186 Vila Nova de Gaia.

Vasco Aníbal Sampaio Ferreira Silva, bilhete de identidade n.º 714421, de 2 de Março de 1998, passado pelo Arquivo de Identificação do Porto, residente na Rua de Cunha Júnior, 69-B-5.3, ed. F. Constituição, 4200 Porto.

João Augusto Nogueira Silva, bilhete de identidade n.º 3570170, de 28 de Junho de 1996, passado pelo Arquivo de Identificação do Porto, residente na Praceta de José Régio, ed. 2, entrada 46, rés-do-chão, direito, 4100 Porto.

Joaquim Alberto Soares Lemos, bilhete de identidade n.º 3163965, de 16 de Junho de 1994, passado pelo Arquivo de Identificação do Porto, residente na Rua de Sá da Bandeira, 468, 2.º, esquerdo, 4000-430 Porto.

#### **Suplentes:**

Eduardo Santos Silva, bilhete de identidade n.º 2288028, de 2 de Fevereiro de 1995, passado pelo Arquivo de Identificação do Porto, residente na Rua do Breiner, 269, 4.º, 4050-126 Porto.

Fernando Afonso Pinto Sodré Albuquerque, bilhete de identidade n.º 898844, de 3 de Agosto de 1998, passado pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua de D. Frei Cristóvão, Cernache, 934, 4465-602 Leça do Balio.

José Fernando Lima Correia, bilhete de identidade n.º 3014165, de 24 de Setembro de 1997, passado pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua de José Almada Negreiros, 161, 2.º, direito, 4400-191 Vila Nova de Gaia.

José Manuel Machado Castro, bilhete de identidade n.º 825981, de 27 de Dezembro de 1991, passado pelo Arquivo de Identificação do Porto, residente na Rua do Prof. Paulo Pombo, 82, 5.º, habitação 4, 4200 Porto.

Marcos Sérgio Moreira Almeida Peixoto Baptista, bilhete de identidade n.º 7695248, passado pelo Arquivo de Identificação do Porto, residente na Rua de Gonçalo Sampaio, 361, 2.º, esquerdo, 4150 Porto.

Registado em 16 de Julho de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 73, a fl. 37 do livro n.º 1.

## União dos Sind. de Lisboa — CGTP-IN — Eleição em 21 e 22 de Maio de 1999 para o mandato de 1999-2003

Nome	Morada	Profissão	Sector	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo
Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles .....	Rua de 25 de Abril, 12, cave, esquerdo, 2625 Vialonga .....	Assist. administrativo .....	F. pública .....	8553626	20-8-98	Lisboa.
Amadeu Armindo Martins da Silva .....	Rua de Borges Freitas, 9, 1.º, esquerdo, Ponte da Bica, 2675 Ramada.		SNTCT .....			
António José Tremoço Brito .....	Rua dos Combatentes da Grande Guerra, 4, 3.º, direito, 2745 Queluz.	Torneiro mecânico .....	Metalúrgicos .....	2265173	10-1-91	Lisboa.
Arménio Horácio Alves Carlos .....	Estrada da Outurela, 162, 2.º, esquerdo, Carnaxide .....	Electricista .....	TUL .....	4712818	21-10-92	Lisboa.
Célia Maria Portela da Silva .....	Rua da Marquesa de Alorna, Vivenda Paço d'Ilhas, Carrascal de Alvide.	Empregada de comércio ....	CESP .....	9643204	15-5-97	Lisboa.
Delfim Tavares Mendes .....	Rua de Thomaz de Mello, 4, 2.º, esquerdo, Casal do Marco, 2840 Seixal.	Chefe de turno .....	SINQUIFA .....	2016072	6-3-96	Lisboa.
Diamantino da Silva Elias .....	Rua de Bernardim Ribeiro, 93, 3.º, esquerdo, Lisboa .....	Técnico de farmácia .....	SIFAP .....	1157383	13-8-93	Lisboa.
Fernando Manuel das Neves Lopes Fidalgo ....	Rua de Elias Garcia, 307, cave, direito, 2700 Amadora .....	Mecânico .....	Rodoviários .....	630278	18-7-97	Lisboa.
Florival Rosa Lança .....	Rua de Bernardo Santareno, 11, 3.º, direito, Miratejo, 2885 Corroios.	Operário metalúrgico .....	Metalúrgicos .....	2250279	20-4-88	Lisboa.
Francisco Martins Cavaco .....	Rua de Luanda, 7, rés-do-chão, A, Quinta da Princesa, 2840 Seixal.	Of. 1.ª bolachas .....	Ind. alimentar .....	2361567	11-6-93	Lisboa.
Jacinto Higinio Domingos .....	Praceta de Manuel Gouveia, 1, rés-do-chão, esquerdo, 2725 Mem Martins.	Electromecânico .....	SIESI .....	2396065	8-10-91	Lisboa.
João Carlos Nascimento Victória Pereira .....	Rua de Gonçalo Mendes da Maia, 13, rés-do-chão, esquerdo, Santarém.	Vigilante .....	STAD .....	8260834	9-5-90	Lisboa.
João da Gama Leitão .....	Praceta de Garcia de Resende, 30, 1.º, direito, 2735 Cacém ...	TAG .....	SINTTAV .....			
João da Silva .....	Rua de Nicolau Coelho, 12, Arrentela, 2840 Seixal .....	Mecânico .....	Metalúrgicos .....	2611114	23-7-90	Lisboa.
João Fernando Santos Serpa Soares .....	Rua do Chafariz, 10, Via Rara, 2685 Sacavém .....	Pintor .....	Construção .....	5199087	28-11-91	Lisboa.
João Miranda Júnior .....	Bairro da Boavista, Olheiros .....	Operário metalúrgico .....	Metalúrgicos .....	2004049	17-2-92	Lisboa.
João Reganha Torrado .....	Rua Principal, 18, 1.º, direito, Bairro Cativo, Santa Iria de Azoia	Empregado de escritório ....	CESP .....	306202	31-7-91	Lisboa.
Joaquim de Jesus Silva .....	Avenida dos Missionários, 69, 2.º, Agualva-Cacém .....	Cartonageiro .....	Cepagrim .....	2407786	9-9-88	Lisboa.
Joaquim Gil Sousa Piló .....	Armazém 17, Docapesca, Pedrouços, 1400 Lisboa .....	Pescador .....	Pescadores .....	2627497	27-10-92	Lisboa.
José dos Prazeres Simão .....	Rua de Fernando Oliveira, 7, 1.º, direito, 2670-83 Santo António dos Cavaleiros.	Técnico de tráfego aéreo ....	SITAVA .....	4013132	9-4-91	Lisboa.
José Joaquim Churra Brita .....	Bairro de Assunção, Quinta do Anjo, 2950 Palmela .....	Motorista .....	SIESI .....	4748765	15-5-92	Lisboa.
José Manuel Rodrigues Oliveira .....	Rua de Florbela Espanca, lote 4, Atibá, 2765 Alcabideche .....	Operário electricista .....	Ferrovários .....			
José Manuel Rodrigues Rumaneiro .....	Rua de Sol Posto, 3, 1.º, A dos Loucos, 2600 São João dos Montes	Mecânico electricista .....	STAL .....	3147134	3-6-93	Lisboa.
Libério Violante Domingues .....	Rua de Cândido Oliveira, lote 18, 2.º, B, 1800 Lisboa .....	Encarregado .....	STML .....	6078882	22-4-93	Lisboa.
Luís Armando Fernandes Garcia de Almeida ....	Avenida de Miguel Bombarda, 60, 1.º, direito, 2700 Amadora	Of. radiotécnico .....	Of. M. M. ....	2355415	29-10-98	Lisboa.
Manuel Alves da Silva .....	Largo do Ferreiro, lote 3, 2.º, direito, Castanheira do Ribatejo	Motorista .....	SNTCT .....	1961160	4-5-99	Lisboa.
Manuel Ilídio Sebes Rodrigues .....	Rua do Brotero, 9, 3.º, direito, Ajuda, Lisboa .....	Fotocompositor .....	Cepagrim .....	2854464	30-9-98	Lisboa.
Maria Celeste Antunes Soeiro .....	Rua de Almada Negreiros, lote R, 3.º, esquerdo, Lisboa ....	Costureira .....	STEFFA'S .....	4212731	25-7-94	Lisboa.
Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes ....	Rua do Cotovelo, 11, 2.º, Tires, 2775 São Domingos de Rana	Empregada de bar .....	Hotelaria .....	6059051	21-3-95	Lisboa.
Maria de Fátima Marques Messias .....	Rua do Capitão Humberto Ataíde, 1, 5.º, direito, 1170-071 Lisboa.	Escriturária .....	Cerâmicos .....	6064945		Lisboa.
Maria Delmira P. Fernandes Camões Flores ...	Rua dos Arneiros, 90, 4.º, esquerdo, 1500-060 Lisboa .....	Professora .....	Professores .....	1769958	12-11-85	Lisboa.
Maria Filomena Henriques Ramos .....	Rua de Campolide, 51, 4.º, F, 1000 Lisboa .....	Médica .....	Médicos .....	976345	15-2-91	Lisboa.
Maria Luísa Ferreira Bota .....	Praceta de José Rodrigues Miguéis, 1, 3.º, B, Miratejo, 2885 Corroios.	Analista informática .....	TUL .....	4888506	29-8-97	Lisboa.
Maria Manuela Nunes Prates .....	Praça de Eça de Queirós, 11, rés-do-chão, esquerdo, 2625 Forte da Casa.	Termocoladora .....	Têxteis .....	4884633	16-3-93	Lisboa.



Nome	Morada	Profissão	Sector	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo
Maria Manuela Pimenta Duarte Pereira	Estrada de Benfica, 747-E, 1500 Lisboa	Administrativa	Função pública	4562652	7-6-94	Lisboa.
Maria Natália Gomes Filipe	Avenida de Aquilino Ribeiro, lote 195, 6.º, C, Massamá, 2745 Queluz.	Enfermeira	SEP			
Norberto José Guerra Barroca	Avenida do Infante Santo, 69, 4.º, F, 1350 Lisboa	Encenador de teatro	Espectáculos			
Pedro Augusto Redondo Saraiva	Rua de Francisco Grandela, 8, 2.º, esquerdo, 1500-285 Lisboa	Engenheiro (grau 5)	SINQUIFA	6442674	5-5-86	Lisboa.
Rodolfo José Caseiro	Rua Dois, lote 6, 1.º, direito, 2735 Cacém	Empregado de <i>snack-bar</i>	Hotelaria	1596902	23-4-87	Lisboa.
Rogério Paulo Amoroso da Silva	Rua de Soeiro Pereira Gomes, 17, cave	Serralheiro civil	SIESI			
Rosa da Saúde Coelho	Rua de Boca Lara, 39, cave, direito, 2615 Alverca	Operária	Metalúrgicos	4980155	9-5-91	Lisboa.
Rui Carlos Bastos Santos	Rua de Teixeira Coelho, lote 202, 1.º, C, Reboleira, 2720 Amadora.	Enfermeiro	SEP	10027421	31-10-96	Lisboa.
Ulisses Maria de Matos da Silva Garrido	Rua do General Taborda, 3, 1.º, Lisboa	Bancário	Bancários	2438572	19-2-93	Lisboa.
Vítor Manuel Ferreira Gonçalves	Rua do Coronel Santos Pedroso, 3, 7.º, esquerdo	Técnico auxiliar de 1.ª	Função pública	2164681	20-2-90	Lisboa.

Registado em 19 de Julho de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 515-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 76/99, a fl. 37 do livro n.º 1.

## Sind. do Pessoal de Voo da Aviação Civil — Eleição em 19 de Março de 1999 para o biénio de 1999-2001

### Assembleia geral

#### Efectivos:

Ana Marília Lage Monteiro de Azevedo, bilhete de identidade n.º 7700960, de 11 de Maio de 1999, contribuinte n.º 185669220.

Maria João Manuel Campos Amado Neves, bilhete de identidade n.º 6048780, de 26 de Dezembro de 1997, contribuinte n.º 101218052.

Maria Teresa Carvalho da Silva Padilha, bilhete de identidade n.º 2034872, de 11 de Fevereiro de 1993, contribuinte n.º 160666333.

#### Suplentes:

Maria Eugénia Gomez Paiva de Sousa, bilhete de identidade n.º 7277701, de 6 de Março de 1998, contribuinte n.º 157827303.

Paula Maria Fernandes Lourenço, bilhete de identidade n.º 7368522, de 11 de Março de 1998, contribuinte n.º 132239701.

Ana Isabel Vasconcelos de Raposo Menezes, bilhete n.º 1294480, de 11 de Janeiro de 1996, contribuinte n.º 142583685.

### Direcção

#### Efectivos:

José Jacinto de Almeida Vasconcelos Raposo, bilhete de identidade n.º 1146315, de 21 de Maio de 1991, contribuinte n.º 107633159.

José Manuel Fonseca de Barros, bilhete de identidade n.º 149828, de 10 de Abril de 1989, contribuinte n.º 129243680.

Rui Luís Malva do Vale de Carvalho, bilhete de identidade n.º 22067, de 10 de Outubro de 1995, contribuinte n.º 128394773.

João Manuel Ferreira dos Anjos de Oliveira, bilhete de identidade n.º 7454783, de 11 de Novembro de 1998, contribuinte n.º 189041714.

Artur Guilherme Morgado de Mendonça Carvalho, bilhete de identidade n.º 6065182, de 16 de Março de 1998, contribuinte n.º 188077847.

Manuel de Campos Pinto, bilhete de identidade n.º 377966, de 13 de Janeiro de 1992, contribuinte n.º 107633205.

Luís José Rodrigues Melo, bilhete de identidade n.º 78352025, de 27 de Fevereiro de 1998, contribuinte n.º 184189888.

#### Suplentes:

Maria de Fátima Barros Correia, bilhete de identidade n.º 11650416, de 14 de Novembro de 1995, contribuinte n.º 196642132.

Luís Filipe Barão Coelho, bilhete de identidade n.º 5511604, de 7 de Julho de 1998, contribuinte n.º 156926474.

Luís Henrique Ribeiro Moreira, bilhete de identidade n.º 8085119, de 5 de Janeiro de 1999, contribuinte n.º 190859288.

Mafalda Maria de Alpoim Vieira Barbosa, bilhete de identidade n.º 138976, de 23 de Julho de 1990, contribuinte n.º 101961960.

Pedro Miguel Gander Mendes Cabeçadas, bilhete de identidade n.º 7317512, de 5 de Março de 1999, contribuinte n.º 197576478.

Vera Maria Martins Caetano, bilhete de identidade n.º 6916240, de 23 de Julho de 1997, contribuinte n.º 175580847.

Cristina Maria Vigon de Magalhães Cardoso, bilhete de identidade n.º 4694266, de 19 de Março de 1998, contribuinte n.º 102750971.

#### **Conselho fiscal**

##### **Efectivos:**

José Carlos Moreira Aurélio, bilhete de identidade n.º 308501, de 26 de Abril de 1990, contribuinte n.º 160655250.

Fernando Luís de Castro Lopes Barbosa, bilhete de identidade n.º 189792, de 7 de Abril de 1992, contribuinte n.º 128144025.

Arnaldo Pinto Bacelar, bilhete de identidade n.º 8257497, de 6 de Outubro de 1989, contribuinte n.º 129243639.

##### **Suplentes:**

Aida Celeste de Almeida Ribeiro Mendes, bilhete de identidade n.º 1269383, de 4 de Março de 1994, contribuinte n.º 116247029.

Vítor Silva Costa Atalaia, bilhete de identidade n.º 529384, de 7 de Maio de 1992, contribuinte n.º 138432899.

António José de Mendonça Rodrigues Lona, bilhete de identidade n.º 6448506, de 23 de Setembro de 1992, contribuinte n.º 122416147.

Registado em 9 de Julho de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 69, a fl. 37 do livro n.º 1.

## **ASSOCIAÇÕES PATRONAIS**

### **I — ESTATUTOS**

#### **Assoc. Portuguesa de Profissionais de Piscinas, Instalações Desportivas e Lazer — APP**

Estatutos aprovados por escritura de 6 de Novembro de 1998.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, âmbito e fins**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação social**

A Associação Portuguesa de Profissionais de Piscinas, Instalações Desportivas e Lazer — APP, adiante designada abreviadamente por APP, é uma associação patronal sem fins lucrativos, com duração ilimitada, regendo-se pelo disposto nos presentes estatutos e demais legislação aplicável às associações sem fins lucrativos.

###### **Artigo 2.º**

###### **Sede**

1 — A Associação tem a sua sede na cidade de Portimão, no Alto do Alfarrobal, lote 15, 8500 Portimão, freguesia e concelho da mesma cidade.

2 — A sede da Associação poderá ser transferida para outra localidade dentro do território nacional.

3 — A APP poderá criar organismos, dotados ou não de autonomia administrativa e ou financeira, nos termos dos presentes estatutos e regulamentos.

###### **Artigo 3.º**

###### **Âmbito**

A APP é uma associação profissional de âmbito nacional, que abrange todas as entidades singulares ou colectivas que legalmente desenvolvam os fins propostos no artigo seguinte.

###### **Artigo 4.º**

###### **Objecto**

A APP tem por objecto ser uma associação sem fins lucrativos para prestar assistência às empresas e técnicos, na área de instalação, promoção, projecção, construção e manutenção de piscinas, instalação desportiva e lazer e equipamentos similares. Dar apoio técnico, econó-

mico, laboral, tributário, organizacional, judicial, documental e outros, directamente ou não, através de projectos próprios, ou da intervenção junto das autoridades públicas ou privadas, quer governamentais, administrativas, autárquicas, comunitárias ou internacionais, da defesa e regulamentação dos objectos estratégicos do sector.

#### Artigo 5.º

##### Filiação

Nos termos da lei, a APP poderá filiar-se em organismos nacionais, comunitários ou internacionais com objectivos afins, sem que tal implique qualquer limitação à sua autonomia.

### CAPÍTULO II

#### Dos sócios

#### Artigo 6.º

##### Aquisição da qualidade de sócio

1 — Podem ser sócios da Associação as pessoas singulares ou colectivas de direito privado, compreendidas no âmbito e na prossecução dos fins destes estatutos, desde que os aceitem e liquidem a jóia e quotas estabelecidas.

2 — O número de sócios é ilimitado.

#### Artigo 7.º

##### Categorias de sócios

Haverá as seguintes categorias de sócios:

Efectivos;  
Provisórios;  
Correspondentes/estrangeiros;  
Honorários.

1.º São sócios efectivos todos aqueles com mais de três anos de actividade devidamente comprovada e que paguem as quotas.

2.º São sócios provisórios todos aqueles que, com menos de três anos de actividade profissional, queiram pertencer à APP, gozando dos direitos estabelecidos nestes estatutos, salvo os previstos no artigo 11.º, n.º 1, alíneas b) e f), desde que paguem as quotas.

a) A qualidade de sócio efectivo com todos os seus direitos é adquirida automaticamente ao fim de completados os três anos de actividade devidamente comprovada.

§ único. Enquanto na categoria de sócio provisório, estes sócios não têm direito a voto nas assembleias da APP.

3.º São sócios correspondentes/estrangeiros todos aqueles que fora do território nacional e pagando quotas cumpram o estabelecido nestes estatutos, gozando dos direitos neles consignados, excepto os previstos no artigo 11.º, n.º 1, alíneas a), b) e f).

4.º O título de sócios honorários, a ser nomeados pela assembleia geral, sob proposta da direcção, tem por fim distinguir entidades ou pessoas, quer sejam sócios ou não, que prestem relevantes e assinaláveis serviços, que os tornem dignos de tal distinção ou tenham desenvolvido actividades em favor e para engrandecimento da APP.

§ único. Estes sócios estão isentos do pagamento de quotas, não gozando contudo dos direitos estabelecidos nestes estatutos, excepto os que simultaneamente forem sócios efectivos e, nessa qualidade, cumpram integralmente todo o seu disposto, inclusive o pagamento de quotas.

#### Artigo 8.º

##### Admissão de sócios

1 — A admissão de sócios é da competência da direcção.

2 — A recusa da admissão como sócio deve ser fundamentada.

#### Artigo 9.º

##### Regulamento sobre admissões

As formalidades a cumprir para admissão como sócio são:

- a) O preenchimento de uma proposta de inscrição;
- b) Essa proposta de inscrição será analisada pela direcção, a qual decidirá sobre a admissão ou não do novo sócio;
- c) Da não admissão de sócio cabe recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 10.º

##### Representação e identificação dos sócios

1 — As pessoas colectivas designam exclusivamente um representante logo que forem notificadas da deliberação da sua admissão, através de carta registada dirigida à direcção.

2 — A representação das pessoas colectivas só poderá ser atribuída a quem nelas exerça, com carácter efectivo, cargos de gerência, administração ou direcção, ou aos sócios ou accionistas que nelas disponham de pelo menos 25% do capital social, ou a procuradores com poderes de administração.

3 — A revogação da representatividade implica a designação de substituto no prazo máximo de 30 dias e, não o fazendo, implica a perda do mandato para que essa pessoa colectiva haja sido designada ou eleita nos órgãos sociais.

4 — Os representantes das pessoas colectivas impossibilitados de comparecer nas assembleias gerais, incluindo as de carácter eleitoral, poderão ser substituídos por outro elemento da sociedade que reúna e comprove preencher as condições previstas no n.º 2, e desde que devidamente credenciado pela empresa para esse efeito.

#### Artigo 11.º

##### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Participar nas assembleias gerais;
- b) Requerer a convocação de assembleias gerais extraordinárias, de acordo com o preceituado nestes estatutos;
- c) Receber todo o apoio e informação, sobre temas de interesse colectivo, elaborados pela Associação;
- d) Apresentar sugestões e recomendações;

- e) Beneficiar dos serviços que venham a ser prestados pela Associação ou quaisquer instituições ou organizações em que esta se encontre filiada;
- f) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, podendo eleger e ser eleitos para qualquer cargo associativo;
- g) Ser informados sobre os assuntos de interesse para o sector ou dos que lhe digam directamente respeito.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Colaborar activa e diligentemente nos serviços de interesse comum estabelecidos pela Associação;
- b) Pagar a jóia e a quota mensal fixadas pela assembleia geral;
- c) Cumprir o disposto nos presentes estatutos e regulamentos emanados dos órgãos sociais;
- d) Cumprir as deliberações dos órgãos sociais da Associação;
- e) Exercer gratuitamente os cargos para que sejam eleitos, salvo justo impedimento;
- f) Colaborar em tudo o que seja necessário para a prossecução dos objectivos e prestígio da Associação;
- g) Respeitar as deliberações dos órgãos sociais e os compromissos assumidos pela APP em sua representação;
- h) Prestar as informações que lhes forem solicitadas e se mostrem relevantes para o bom funcionamento da APP;
- i) Cumprir as demais disposições em vigor.

#### Artigo 13.º

##### Regime disciplinar

1 — O não cumprimento dos estatutos e dos regulamentos, bem como das deliberações tomadas pelos órgãos sociais da APP, constitui infracção disciplinar punida, consoante a gravidade da mesma e culpa do infractor, com:

- a) Advertência por escrito;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de direitos;
- d) Expulsão.

2 — Nenhuma das sanções referidas no número anterior poderá ser aplicada sem prévia instauração de processo disciplinar, que garanta a defesa do infractor.

3 — A instauração do processo disciplinar é da competência da direcção, devendo ser instaurado no prazo máximo de 30 dias após o conhecimento do facto que deu origem à infracção.

4 — A audiência do infractor em processo disciplinar é obrigatória, devendo ser efectuada no prazo máximo de 15 dias após a notificação de que lhe foi instaurado um processo disciplinar.

5 — A aplicação das sanções referidas no n.º 1 são da competência:

- a) As previstas nas alíneas a) e b), da direcção ou da assembleia geral, caso se trate de infractor que ocupe cargo em órgãos sociais;
- b) As previstas nas alíneas c) e d), da assembleia geral, sob proposta da direcção.

6 — Qualquer das penas previstas no n.º 1 deste artigo não desonera os infractores do pagamento de quotas e demais encargos em dívida.

7 — Da aplicação das sanções pela direcção cabe recurso com efeito suspensivo para a primeira assembleia geral que se realizar, desde que apresentado no prazo de 15 dias a contar da sanção aplicada.

#### Artigo 14.º

##### Suspensão automática dos direitos de sócio

1 — O atraso no pagamento das quotas por período superior a seis meses determina a suspensão automática de todos os direitos associativos.

2 — Não fica contudo suspensa a obrigação do pagamento de quotas ou outros encargos respeitantes ao período em que esta se mantiver.

#### Artigo 15.º

##### Perda de qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os que deixem de preencher as condições estatutárias e regulamentares de admissão;
- b) Os que voluntariamente, por carta registada, manifestem essa intenção à direcção com a antecedência mínima de 90 dias;
- c) Os que forem expulsos nos termos do artigo 13.º;
- d) Os associados que se extinguirem;
- e) Os declarados falidos ou insolventes;
- f) Os que tendo em dívida quaisquer encargos ou em atraso mais de 12 meses de quotas, não procedam ao seu pagamento dentro do prazo fixado expressamente para o efeito;
- g) Os que praticarem actos contrários aos fins da Associação ou susceptíveis de afectarem a sua credibilidade e bom nome;
- h) Os que não tenham guardado sigilo absoluto dos assuntos a que assistam na qualidade de membros de qualquer órgão social e os tenha comentado perante a comunicação social, comprometendo a APP por meio de declarações públicas.

2 — A perda da qualidade de sócio não dá direito à recuperação das quotizações pagas e implica a perda do direito ao património social, sem prejuízo da responsabilidade pelas prestações relativas ao tempo em que tenha sido associado.

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos sociais

#### Artigo 16.º

##### Órgãos sociais

São órgãos da APP:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

## Artigo 17.º

### Exercício dos cargos sociais

1 — A duração dos mandatos para os órgãos sociais é de três anos, sendo sempre permitida a reeleição.

2 — A reeleição consecutiva só é permitida por mais um mandato.

3 — A designação para os cargos dos órgãos sociais será feita por eleição, através de sufrágio secreto, nos termos dos estatutos e regulamento eleitoral.

4 — Só poderão ser eleitos para os órgãos sociais da APP os sócios efectivos.

5 — O exercício dos cargos sociais pode ser remunerado, conforme decisão da assembleia geral, sem prejuízo do pagamento das despesas comprovadamente efectuadas e previamente autorizadas pela direcção.

## Artigo 18.º

### Destituição dos corpos sociais

1 — Os membros dos corpos sociais podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, desde que haja justa causa.

2 — Constitui justa causa de destituição:

- a) A perda da qualidade de associado;
- b) A prática de actos lesivos dos interesses colectivos ou grave desinteresse no exercício dos cargos sociais;
- c) A incapacidade para o exercício normal das funções.

## SECÇÃO I

### Assembleia geral

## Artigo 19.º

### Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Consideram-se no pleno gozo dos seus direitos os associados que não estejam em mora quanto ao pagamento das quotas, nos termos definidos nos artigos anteriores, e que não se encontrem suspensos.

## Artigo 20.º

### Composição da mesa

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais, eleitos pela assembleia geral de entre os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Não podem ser membros da mesa da assembleia associados que detenham outros cargos sociais.

3 — É obrigatória a comparência dos membros da mesa às reuniões da assembleia geral, pelo que a falta

a duas reuniões no prazo de um ano sem motivo justificado, ou justificação não aceite, implica a perda do mandato.

4 — A justificação terá de ser apresentada no prazo de oito dias, cabendo o reconhecimento aos restantes membros da mesa.

5 — Do reconhecimento previsto no número anterior cabe recurso nos termos previstos nestes estatutos para a assembleia geral.

## Artigo 21.º

### Competência da assembleia geral

Para além das previstas nestes estatutos, compete à assembleia geral:

- a) Eleger, por sufrágio secreto, os membros dos órgãos sociais;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da direcção, do presidente da mesa da assembleia geral e do presidente do conselho fiscal;
- c) Aprovar e alterar o regulamento interno e eleitoral, sob proposta da direcção;
- d) Apreciar e aprovar o orçamento e plano de actividades;
- e) Apreciar e votar, anualmente, o relatório e contas de cada exercício apresentado pela direcção, bem como o parecer do conselho fiscal;
- f) Deliberar sobre a filiação da Associação em federações e confederações ou afins, nacionais ou estrangeiras, sob proposta da direcção;
- g) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e a dissolução ou fusão da Associação;
- h) Deliberar sobre a fixação da jóia de inscrição de associados, quotas, garantias emergentes à actividade e demais encargos a satisfazer pelos associados;
- i) Deliberar sobre outras propostas que lhe sejam apresentadas pelos sócios, pela direcção ou pelo conselho fiscal;
- j) Apreciar e julgar os recursos previstos nos presentes estatutos;
- k) Aprovar a alienação e ou oneração de qualquer parcela do património imobiliário da APP;
- l) Deliberar sobre todas as outras matérias de interesse para a Associação e que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos e por lei.

## Artigo 22.º

### Competência do presidente

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral com fins eleitorais, ordinárias e extraordinárias, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Dar posse aos elementos eleitos para os órgãos sociais;
- c) Dirigir os trabalhos, abrir e encerrar a sessão, suspendê-la, dar e recusar a palavra e exercer o voto de qualidade em caso de empate, sempre que este resulte de votações que não sejam efectuadas por voto secreto.

## Artigo 23.º

### Competências do vice-presidente

Compete ao vice-presidente substituir o presidente no impedimento justificado deste, e ao secretário da mesa coadjuvar estes e redigir as actas das sessões.

## Artigo 24.º

### Competência do secretário

Compete ao secretário da mesa coadjuvar o presidente e o vice-presidente e redigir as actas das sessões.

## Artigo 25.º

### Competência dos vogais

Compete aos vogais coadjuvar o presidente e o vice-presidente, substituir o secretário, fazer a contagem dos votos e a conferência das presenças na assembleia e tratar de toda a documentação respeitante à assembleia geral.

## Artigo 26.º

### Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente:

- a) Até 30 de Novembro para discutir e votar o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte;
- b) Até 31 de Março para discutir e votar o relatório e contas da direcção referentes ao exercício anterior, bem como apreciar o parecer do conselho fiscal.

2 — Extraordinariamente reunirá:

- a) Por iniciativa da mesa;
- b) Quando solicitada pela direcção;
- c) Quando solicitada pelo conselho fiscal;
- d) Quando solicitada por 20 ou mais associados que a requeiram em pedido devidamente fundamentado;
- e) Quando convocada por iniciativa dos associados, a assembleia geral só poderá funcionar com a presença mínima de 80% dos requerentes.

3 — A assembleia, para ser convocada nos termos das alíneas b), c) e d) do número anterior, deverá sê-lo através de requerimento escrito e dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, indicando com precisão os assuntos a incluir na ordem de trabalhos.

4 — O presidente da mesa da assembleia geral, quando não defira o requerimento ou não convoque a assembleia geral, deve justificar por escrito a decisão.

## Artigo 27.º

### Convocatórias

1 — As reuniões da assembleia geral serão precedidas de convocatória expedida por cartas-circulares para a morada ou sede dos associados.

2 — As convocatórias serão feitas com a antecedência mínima de oito dias, devendo ser registadas as remetidas, no caso da alínea d) do n.º 2 do artigo anterior, aos

associados requerentes e aos membros dos órgãos sociais.

3 — Das convocatórias constará obrigatoriamente o dia, a hora, o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

## Artigo 28.º

### Quórum

1 — Exceptuando o disposto na alínea e) do n.º 2 do artigo 26.º e no n.º 4 do artigo 28.º, a assembleia ficará constituída desde que se reúna no dia e local marcados a maioria dos sócios, em resultado da primeira convocação.

2 — Com excepção das assembleias eleitorais, de alteração de estatutos, para a destituição de membros dos órgãos sociais e todas aquelas para as quais se exija maioria qualificada, poderão os associados fazer-se representar por outro associado.

3 — Nenhum associado pode representar, nos termos do número anterior, mais de um associado.

4 — Se a assembleia não reunir por falta de quórum, funcionará validamente 30 minutos depois, em segunda convocação, com qualquer número de associados.

## Artigo 29.º

### Local das reuniões

1 — As assembleias gerais têm lugar na sede da Associação.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral pode escolher outro local, desde que as instalações da Associação não permitam a reunião em condições satisfatórias.

## Artigo 30.º

### Votos, elegibilidade e deliberações

1 — Cada sócio efectivo tem direito a um voto.

2 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria dos votos dos sócios efectivos presentes ou representados, salvo disposição contrária da lei ou dos presentes estatutos.

3 — As deliberações sobre alteração dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados efectivos presentes ou representados.

4 — As deliberações sobre a dissolução da Associação exigem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados efectivos da APP no pleno gozo dos seus direitos.

## Artigo 31.º

### Conflito de interesses

O associado não pode votar, por si ou como representante de outrem, sobre matérias em que haja conflito de interesses entre a Associação e ele ou o seu representado.

## Artigo 32.º

### Assembleias universais

1 — Os associados efectivos podem tomar deliberações unânimes por escrito e, bem assim, reunir-se em assembleia geral, sem observância de formalidades prévias, desde que todos estejam presentes e todos manifestem vontade de que a assembleia se constitua e delibere sobre determinado assunto.

2 — Os representantes dos associados só podem votar em deliberações tomadas nos termos do n.º 1, se para o efeito estiverem expressamente autorizados por escrito.

## Artigo 33.º

### Unidade de voto

Um sócio que represente outro pode votar em sentido diverso com o seu voto e o do seu representado.

## Artigo 34.º

### Ordem de trabalhos

1 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, devendo da mesma constar, de forma clara e precisa, os assuntos a tratar.

2 — As matérias englobadas sob a rubrica «Outros assuntos» ou semelhante não poderão ser objecto de deliberação.

## Artigo 35.º

### Actas

1 — Deve ser elaborada uma acta de cada reunião da assembleia geral.

2 — As actas devem ser redigidas pelo secretário e assinadas pelos membros da mesa presentes.

3 — A assembleia geral pode, contudo, deliberar que a acta seja submetida à sua aprovação antes de assinada nos termos do número anterior.

## Artigo 36.º

### Assembleia eleitoral

1 — Durante o mês de Novembro, trienalmente, reunirá a assembleia eleitoral para a eleição dos órgãos sociais para o triénio que se iniciar em 1 de Janeiro seguinte.

2 — As eleições deverão ser precedidas de apresentação de propostas conjuntas de candidatura de acordo com os presentes estatutos e regulamento eleitoral.

3 — Não serão tidas como válidas as propostas que se apresentem omissas de titulares relativamente a qualquer dos cargos a eleger.

4 — A votação efectua-se por voto pessoal ou por correspondência.

5 — O voto por correspondência só será válido se:

- a) O boletim de voto for remetido, assinado e autenticado por carimbo ou reconhecimento notarial, em sobrescrito fechado com indicação neste do nome e número do associado votante;

- b) Esse sobrescrito será, por sua vez, remetido dentro de um outro para o presidente da mesa da assembleia geral, por forma que dê entrada na APP antes do início do acto eleitoral.

6 — Sempre que se verifique vacatura do cargo de um membro dos órgãos sociais, qualquer assembleia poderá funcionar como assembleia eleitoral para preenchimento do cargo até ao fim do mandato que estiver a decorrer.

## Artigo 37.º

### Continuação do desempenho dos cargos sociais

Os membros dos órgãos sociais anteriormente eleitos mantêm-se em exercício até tomarem posse os novos membros.

## SECÇÃO II

### Direcção

## Artigo 38.º

### Constituição

1 — A direcção é constituída por um presidente, um vice-presidente, dois secretários, um tesoureiro e dois vogais efectivos, eleitos pela assembleia geral.

2 — Não é permitido aos directores fazerem-se representar no exercício do seu cargo, sem prejuízo da possibilidade de delegação de poderes.

3 — O disposto no número anterior não exclui a faculdade de a Associação, através dos seus órgãos sociais, nomear mandatários ou procuradores para a prática de determinados actos ou categorias de cargos.

4 — Os directores manter-se-ão em funções até à tomada de posse da nova direcção.

## Artigo 39.º

### Competência

1 — Compete à direcção a representação da Associação e, bem assim, deliberar sobre todas as matérias relativas à gestão da Associação não reservadas por lei ou pelos presentes estatutos a outro órgão social, cabendo-lhe, nomeadamente:

- a) Assistir e tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Orientar a actividade da APP de acordo com as deliberações da assembleia geral;
- c) Executar as deliberações da assembleia geral;
- d) Cumprir e fazer cumprir o disposto na lei, nos presentes estatutos e nos regulamentos;
- e) Exercer o poder disciplinar;
- f) Contratar o pessoal técnico, administrativo e outro necessário para o bom funcionamento dos serviços da Associação, fixando os respectivos vencimentos e outras regalias sociais;
- g) Propor à assembleia geral a filiação da APP noutros organismos nacionais ou estrangeiros;
- h) Elaborar e submeter à aprovação da assembleia geral os relatórios, de onde conste informação

sobre a execução do plano de actividades e as contas do exercício anterior;

- i) Apresentar à assembleia geral os planos de actividades e orçamentos para o exercício seguinte;
- j) Orientar, administrar e gerir os recursos que lhe estão afectos;
- k) Indicar os representantes da APP nos diversos organismos ou entidades para que sejam solidários;
- l) Criar comissões especializadas ou gabinetes técnicos integrados por associados que, pela sua especial competência, aceitem prestar a sua colaboração ou por técnicos ou especialistas contratados;
- m) Propor à assembleia geral a fixação de jónias e quotas;
- n) Aceitar e receber subsídios e subvenções;
- o) Celebrar contratos;
- p) Comprar e vender automóveis;
- q) Dar e ou tomar arrendamentos.

#### Artigo 40.º

##### Vinculação e forma de obrigar a Associação

1 — A APP obriga-se em quaisquer actos ou contratos, mesmo de alienação ou oneração de bens móveis ou imóveis, com a assinatura de dois membros da direcção, quando uma delas seja a do presidente, ou, no impedimento justificado deste, a assinatura de três membros, quando uma delas seja a do vice-presidente, ou, ainda, no impedimento justificado destes, da maioria dos seus membros, sem prejuízo do disposto na alínea k) do artigo 21.º

2 — A responsabilidade dos membros da direcção só cessará quando a assembleia geral sancionar a sua gerência.

3 — Para que os membros da direcção possam ser demandados pela APP por actos praticados no exercício dos seus cargos torna-se necessário a autorização da assembleia geral.

4 — A direcção poderá contratar, por período que não ultrapasse o seu mandato, um secretário-geral, a quem incumbirá das funções que julgar pertinentes para melhor atingir os objectivos e interesses da APP.

#### Artigo 41.º

##### Competência dos membros da direcção

1 — Compete ao presidente:

- a) Representar a APP em juízo e fora dele;
- b) Convocar e dirigir as reuniões da direcção, exercendo o voto de qualidade em caso de empate;
- c) Superintender os serviços administrativos, financeiros e técnicos;
- d) Representar a APP em qualquer organismo, entidade pública ou privada no âmbito do mandato conferido à direcção.

2 — As competências referidas nas alíneas anteriores poderão ser delegadas em qualquer outro membro da direcção.

3 — Compete ao vice-presidente substituir o presidente por indicação deste nas suas faltas ou impedimentos.

4 — Caso o presidente esteja impossibilitado de designar o vice-presidente, este será designado por deliberação da direcção.

5 — A direcção deliberará sobre a atribuição dos demais pelouros que entenda organizar para uma eficiente gestão e atribuirá as suas competências através do regulamento interno.

#### Artigo 42.º

##### Funcionamento

1 — A direcção reúne na sede ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente quando convocada pelo presidente, por sua iniciativa ou a requerimento de, pelo menos, dois dos seus membros.

2 — As reuniões devem ser convocadas por escrito pelo presidente com a antecedência de 15 dias, salvo em casos de urgência, em que poderão ser convocadas com 3 dias úteis de antecedência.

3 — É obrigatória a comparência às reuniões dos membros da direcção, implicando a ausência a três reuniões consecutivas ou cinco alternadas, dentro do mesmo ano civil, a perda do mandato, salvo justificação a apresentar no prazo de oito dias.

4 — A verificação dos motivos e sua justificação caberá à direcção.

5 — Das justificações julgadas improcedentes caberá recurso para a assembleia geral.

6 — A direcção pode convidar outros associados ou colaboradores da APP ou outras individualidades para as suas reuniões sempre que tal se mostre necessário e conveniente.

7 — Às reuniões, a convite da direcção, poderão assistir, sem direito a voto, o presidente da mesa da assembleia geral e o presidente do conselho fiscal.

8 — Considera-se que existe quórum para que a direcção possa reunir desde que presente a maioria dos seus membros.

9 — A direcção poderá ter, além de um assessor para imprensa, um economista e um jurista.

#### SECÇÃO III

##### Conselho fiscal

#### Artigo 43.º

##### Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais, eleitos pela assembleia geral.

2 — Na primeira reunião posterior à eleição, o conselho fiscal designará de entre os vogais aquele que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos.



3 — Não podem ser membros do conselho fiscal os que exerçam funções de direcção na Associação.

#### Artigo 44.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar os actos da direcção;
- b) Zelar pelo cumprimento da lei e dos estatutos;
- c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhes servem de suporte;
- d) Prestar parecer sobre o relatório e contas anual, que será presente à assembleia geral;
- e) Dar parecer sobre os assuntos que a assembleia geral ou a direcção entendam dever submeter à sua apreciação.

#### Artigo 45.º

##### Funcionamento

1 — O conselho fiscal reunirá normalmente uma vez por trimestre e além disso sempre que for convocado pelo seu presidente.

2 — É obrigatória a comparência dos membros às reuniões do conselho fiscal, pelo que a falta a duas reuniões sem motivo justificado, ou justificação não aceite, implica a perda do mandato.

3 — A justificação terá de ser apresentada no prazo de oito dias e o reconhecimento cabe aos restantes membros do conselho fiscal.

4 — Das justificações julgadas improcedentes caberá recurso para a assembleia geral.

5 — O conselho fiscal poderá ter como assessores um economista e um jurista.

6 — Sempre que o entenda necessário, o conselho fiscal poderá recorrer ao serviço de revisores oficiais de contas.

### CAPÍTULO IV

#### Do ano social e regime financeiro

#### Artigo 46.º

1 — A Associação prossegue fins não lucrativos.

2 — Com os excedentes da sua gestão económica deverá a Associação constituir um património que permita garantir a solidez, solvabilidade e continuidade da Associação e melhorar o serviço prestado aos associados.

#### Artigo 47.º

##### Ano social

O ano social terá a duração do ano civil e anualmente se procederá a balanço de contas.

#### Artigo 48.º

##### Receitas da Associação

1 — São receitas da Associação:

- a) As jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) O rendimento de quaisquer bens da Associação;
- c) As taxas cobradas pela prestação de serviços de apoio ao sector;
- d) As contribuições, subsídios e donativos dos associados e de organizações empresariais e de organismos públicos ou privados;
- e) As indemnizações pecuniárias;
- f) Quaisquer donativos, legados ou outras receitas que venham a ser atribuídas à APP;
- g) Os juros provenientes dos seus fundos capitalizados;
- h) As quantias provenientes da formação;
- i) Quaisquer outras receitas ou rendimentos permitidos por lei.

2 — Todas as receitas serão obrigatoriamente depositadas em instituições bancárias em contas da APP a movimentar, respectivamente, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 38.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 49.º

##### Despesas da Associação

1 — As despesas da APP são as constantes dos orçamentos previamente aprovados e terão a aplicação que neles estiver definida.

2 — Sempre que o valor das realizações venha previsivelmente a ultrapassar o valor orçamentado ou tiver aplicação divergente da que estiver definida, deverá ser elaborado e aprovado orçamento suplementar, salvo se a assembleia geral tiver definido outra forma diferente de procedimento.

3 — Os contratos de aquisição ou alienação de bens móveis e imóveis, estudos, projectos, empréstimos ou outros contratos susceptíveis de gerar encargos financeiros, directos ou indirectos, para a APP de valor superior a 10 000 contos terão de ser objecto de deliberação específica da assembleia geral, ainda que contidos em plano de actividades e orçamento.

#### Artigo 50.º

##### Fundos de reserva e gestão

Dos respectivos saldos de gerência apurados serão constituídos fundos de reserva, cuja gestão ficará a cargo da direcção.

### CAPÍTULO V

#### Da dissolução e liquidação e integração de lacunas

#### Artigo 51.º

##### Dissolução e liquidação

1 — A Associação dissolve-se nos casos previstos na lei ou desde que a assembleia geral, para esse fim expressamente convocada, assim o delibere.

2 — A liquidação da Associação em caso de dissolução competirá a uma comissão para o efeito nomeada pela assembleia geral, que igualmente deverá decidir no respeitante ao património, ressalvadas as disposições legais aplicáveis.

3 — Sendo deliberada a dissolução, os órgãos sociais apenas poderão praticar actos meramente conservatórios e os que se mostrem estritamente necessários à liquidação do património social e ultimateção dos assuntos pendentes.

## Artigo 52.º

### Lacunas

Os casos omissos serão resolvidos pela assembleia geral de acordo com a lei.

## Artigo 53.º

### Interpretação

Os litígios resultantes da interpretação serão resolvidos por um tribunal arbitral nomeado por acordo ou, na falta deste, nos termos da legislação aplicável.

## Artigo 54.º

### Excepção

Não obstante o disposto sobre a competência das assembleias gerais ordinárias, ficam desde já, para assegurar a actividade e funcionamento da APP e durante o 1.º triénio até 31 de Dezembro do ano 2001, designados estatutariamente para titulares dos órgãos sociais os seguintes associados:

#### Assembleia geral:

Presidente — António Candeias, em representação de MARAZUL.  
Vice-presidente — Alberto Silva, em representação de EUROMINHO.  
Secretário — Fernando Paulo, em representação da Linha Azul.  
Vogal — Cândido de Sousa, em representação da TECNICALAZER.  
Vogal — Francisco do Carmo, em representação da Cristal Pools.

#### Direcção:

Presidente — José Tavares dos Santos, consultor técnico de piscinas e tratamento de águas.  
Vice-presidente — Paulo Aparício, em representação da INSTALSPORT.  
Secretário — António Ramalho, em representação da António Ramalho.  
Secretário — José Rosado, em representação da LISONDA.  
Tesoureiro — Martins Bacalhau, em representação da MARPIC.  
Vogal — Mateus Brito, em representação da DEOCONSTROI.  
Vogal — Romeu Santos Silva, em representação da FILTROM.

#### Conselho fiscal:

Presidente — Godinho de Oliveira, em representação da TECNERSOL.  
Vogal — Brito Rosa, técnico desportivo.  
Vogal — Vítor Manarte, em representação da Gota Azul.

Registado em 6 de Julho de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 25/99, a fl. 33 do livro n.º 1.

## **APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem, que passa a denominar-se APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas.**

Alteração, deliberada em assembleia geral de 13 de Março de 1999, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998.

### **APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem**

## CAPÍTULO I

### **Da denominação, fim, sede e duração da Associação**

#### Artigo 1.º

É constituída, nos termos da lei, uma associação sem fins lucrativos que adopta a denominação de APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas.

#### Artigo 2.º

A Associação tem por fim a prossecução e defesa dos interesses dos associados em geral, nomeadamente:

- a) Prestar aos associados toda a espécie de serviços e informações que possam interessar à sua actividade;
- b) Representar e patrocinar os interesses colectivos dos associados junto dos poderes públicos e de outros organismos, associações, sindicatos ou quaisquer outras entidades singulares ou colectivas, nacionais e ou estrangeiras;
- c) Estimular o estreitamento das relações entre associados e incentivar todas as formas de colaboração entre eles;
- d) Coordenar os interesses colectivos dos associados com os de outros organismos nacionais e ou estrangeiros;
- e) Praticar actos e celebrar contratos colectivos em nome e por conta dos associados, nos termos legais.

#### Artigo 3.º

1 — A Associação tem a sua sede em Lisboa.

2 — Mediante proposta da direcção, aprovada pela assembleia geral, a Associação poderá ter uma delegação em qualquer outro ponto do País.

3 — Por deliberação da assembleia geral, a sede da Associação poderá ser transferida para outro local do território nacional.

#### Artigo 4.º

A Associação durará por tempo indeterminado.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 5.º

Podem ser associados as pessoas singulares ou colectivas que, no território nacional, se dediquem, legalmente, com fim interessado e lucrativo, à indústria de moagem de trigo com peneiração e a outras que, nos termos destes estatutos, venham a ser incluídas no âmbito da Associação.

#### Artigo 6.º

Por deliberação da assembleia geral, a Associação pode alargar o seu âmbito a outras indústrias de moagem de cereais ou de produtos derivados de cereais, as quais, nos termos do disposto no capítulo IV destes estatutos, constituirão núcleos que agruparão os associados de cada actividade específica.

#### Artigo 7.º

1 — A admissão dos associados compete à direcção.

2 — A direcção poderá fazer depender de prova documental ou outra a verificação dos requisitos que habilitem à admissão.

3 — Da deliberação que admita ou recuse a inscrição de um associado cabe recurso para a assembleia geral, a interpor por outro ou outros associados ou pelo pretendente cuja admissão tiver sido recusada.

#### Artigo 8.º

Não podem ser admitidos como associados nem como representantes dos associados os inibidos por falência declarada.

#### Artigo 9.º

Perdem a qualidade de associados:

- 1) Os que, por escrito, informarem a direcção de que pretendem apartar-se da Associação;
- 2) Os que, durante um ano consecutivo, deixarem de exercer a actividade representada pela Associação ou cujo estabelecimento industrial não tenha funcionado no mesmo prazo, excepto se a suspensão da laboração for motivada por remodelação fabril;
- 3) Os que sejam declarados em estado de falência, sem prejuízo da sua readmissão depois de levantamento da inibição ou de reabilitação judicial;
- 4) Os que, nos termos destes estatutos, forem excluídos por infracção dos seus deveres.

#### Artigo 10.º

O associado que, por qualquer motivo ou razão, deixe de pertencer à Associação não poderá exigir a restituição das quotizações que haja pago e, salvaguardado o disposto nos artigos 38.º e 39.º, perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações de que seja devedor à Associação e, ainda, pelo pagamento da totalidade da respectiva quota relativa ao trimestre seguinte àquele em que, por qualquer motivo ou razão, deixar de pertencer à Associação.

#### Artigo 11.º

São direitos do associado:

- 1) Tomar parte activa nas assembleias gerais;
- 2) Eleger e ser eleito titular de qualquer dos órgãos da Associação;
- 3) Apresentar à direcção quaisquer sugestões ou pareceres que julgue convenientes;
- 4) Frequentar as instalações da Associação e utilizar-se de todos os serviços e informações nela existentes;
- 5) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos destes estatutos;
- 6) Recorrer das deliberações da direcção para a assembleia geral;
- 7) Gozar de todas as demais prerrogativas que lhe forem conferidas por lei, por estes estatutos ou por instrumentos contratuais colectivos outorgados com a intervenção da Associação.

#### Artigo 12.º

São deveres do associado:

- 1) Acatar as resoluções dos órgãos da Associação tomadas nos termos e dentro dos limites destes estatutos;
- 2) Prestar à direcção as informações, esclarecimentos e colaboração que lhe forem solicitados para a cabal realização dos fins da Associação, quando não impliquem violação de segredos comerciais e ou industriais;
- 3) Pagar a jóia de admissão e as quotas estabelecidas;
- 4) Exercer na Associação a titularidade do órgão para que for designado;
- 5) Cumprir as penalidades que lhe forem impostas nos termos destes estatutos;
- 6) Cumprir todas as demais obrigações que lhe caibam nos termos da lei, destes estatutos ou de instrumentos contratuais colectivos outorgados com intervenção da Associação.

## CAPÍTULO III

### Dos órgãos da Associação

#### Artigo 13.º

1 — São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — São titulares dos órgãos da Associação os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

#### Artigo 14.º

1 — Os titulares dos órgãos da Associação são eleitos pela assembleia geral para mandatos com a duração de três anos.

2 — Qualquer titular de órgão da Associação pode ser reeleito para o mesmo cargo, por uma ou mais vezes.

3 — O titular de um órgão da Associação não pode sê-lo simultaneamente noutro órgão da mesma Associação.

4 — Com excepção do director executivo, os titulares dos órgãos da Associação exercem pessoal e gratuitamente os seus cargos, sem prejuízo de reembolso das despesas de deslocações e estadas a que derem lugar.

5 — A cessação do mandato de um titular de órgão da Associação antes do seu termo normal só pode ter lugar com justa causa.

6 — As sociedades que se candidatarem à eleição para titulares de órgãos associativos deverão indicar, com a apresentação da candidatura, qual o seu representante e respectivo substituto. Tanto o representante como o respectivo substituto não poderão ter, à data em que a eleição tenha tido lugar, mais de 75 anos de idade, sem prejuízo de poderem manter a representação no cargo caso perçam essa idade no decurso do mandato a que respeitar a eleição.

7 — Verificando-se o impedimento definitivo dos representantes do associado designados nos termos do número anterior, abrir-se-á vaga no respectivo órgão.

#### SECÇÃO I

##### Assembleia geral

#### Artigo 15.º

A assembleia geral constitui o órgão máximo da Associação e é constituída por todos os associados no gozo dos seus direitos.

#### Artigo 16.º

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, que dirigirá os trabalhos e rubricará os livros da Associação e por um secretário, que assegurará o expediente da assembleia geral e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

2 — Na ausência ou impedimento de ambos os membros da mesa da assembleia geral, os associados reunidos escolherão quem os deverá substituir nessa reunião, a qual será presidida, até esse momento, pelo presidente da direcção ou, na sua falta, pelo vice-presidente da direcção e, na falta deste, pelo presidente do conselho fiscal.

3 — As actas das reuniões da assembleia geral só serão válidas depois de assinadas pela mesa que presidiu aos respectivos trabalhos.

#### Artigo 17.º

Competem à assembleia geral as deliberações não compreendidas na competência de outros órgãos da Associação e, em especial:

- 1) Eleger os titulares dos órgãos associativos;
- 2) Apreçar, aprovar, modificar ou reprovocar o balanço e contas da direcção e os relatórios da direcção e do conselho fiscal, bem como deliberar e votar o orçamento anual e orçamentos suplementares;
- 3) Aprovar o regulamento interno da Associação;
- 4) Destituir com justa causa os titulares dos órgãos associativos;
- 5) Constituir, sob proposta da direcção, grupos de trabalho ou comissões de associados para o apoio aos titulares dos órgãos associativos;
- 6) Alterar os estatutos, de acordo com o n.º 3 do artigo 22.º;
- 7) Deliberar a extinção da Associação;
- 8) Autorizar a Associação a demandar os titulares dos órgãos associativos por factos praticados no exercício dos seus cargos;
- 9) Resolver sobre recursos interpostos de actos dos titulares dos órgãos associativos;
- 10) Fixar anualmente a importância da jóia de admissão e das quotas, sob proposta ou propostas da direcção.

#### Artigo 18.º

1 — A assembleia geral em que seja deliberada a destituição da direcção designará três associados, a quem incumbirá gerir a Associação até à realização de novas eleições, que deverão realizar-se no prazo máximo de 30 dias a contar da data da destituição.

2 — Os mandatos dos titulares dos órgãos associativos eleitos nos termos do número anterior terminarão na data em que deveriam cessar os mandatos dos destituídos.

#### Artigo 19.º

1 — A assembleia geral ordinária é convocada pelo presidente da mesa e reúne durante os três primeiros meses de cada ano, para deliberar sobre o balanço e contas da direcção e sobre os relatórios da direcção e do conselho fiscal e, ainda, sempre que necessário, para eleger os titulares dos órgãos associativos.

2 — As reuniões extraordinárias da assembleia geral serão convocadas pelo presidente da mesa, por iniciativa própria ou a requerimento da direcção, do conselho fiscal ou ainda de um quinto dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

3 — Se o presidente da mesa não convocar a assembleia nos termos dos números anteriores, qualquer associado o pode fazer após ter decorrido o período de tempo em que devia ter sido realizada ou, no caso de ter sido requerida, decorridos 30 dias sobre a apresentação do requerimento.

## Artigo 20.º

1 — A assembleia geral é convocada por meio de aviso-postal registado, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de 15 dias; no aviso indicar-se-á o dia, a hora, o local da reunião e a respectiva ordem dos trabalhos. O aviso convocatório será também de imediato comunicado aos associados por telex, telefax ou telegrama.

2 — São anuláveis as deliberações tomadas em assembleia geral irregularmente convocada ou sobre matéria estranha à ordem dos trabalhos, salvo a comparência e a concordância de todos os associados.

## Artigo 21.º

1 — A assembleia geral não pode validamente funcionar, em primeira convocação, sem estarem presentes, pelo menos, metade dos associados.

2 — Não se verificando as presenças referidas no número anterior, a assembleia geral poderá funcionar, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada, com qualquer número de associados, desde que tal possibilidade conste do aviso convocatório.

## Artigo 22.º

1 — A cada 6500 t ou fracção de moenda de trigo no ano anterior corresponde um voto, com um mínimo de dois votos por cada associado.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

3 — As deliberações sobre alteração dos estatutos carecem de voto favorável de três quartos do número de associados presentes, requerendo a dissolução da Associação o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

4 — O associado não pode votar, por si, nas matérias em que haja conflito de interesses entre a Associação e ele, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.

5 — Qualquer associado pode fazer-se representar por outro mediante simples carta mandadeira dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, sem prejuízo de nenhum associado poder representar mais do que outro.

6 — Cada associado poderá fazer-se representar por mais de um elemento dos seus corpos gerentes, devendo o direito ser exercido apenas por um deles, devidamente credenciado para o efeito.

7 — Em matéria de eleições é admitido o voto por correspondência aos associados que residam ou tenham a sua sede fora da localidade da sede da Associação, mas esse voto só será válido sendo a lista dobrada em envelope fechado com a indicação exterior do nome do votante, acompanhado de carta assinada dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, que, em caso de dúvida, pode exigir o reconhecimento notarial da assinatura.

## SECÇÃO II

### Da direcção

## Artigo 23.º

1 — A direcção é constituída por cinco membros, que escolherão de entre si um para presidente e outro para vice-presidente.

2 — A direcção deverá ser composta por uma das seguintes formas:

- a) Por cinco representantes de empresas associadas, dos quais um pode ser contratado como director executivo;
- b) Por quatro representantes de empresas associadas e mais um director executivo, contratado para o efeito.

3 — A remuneração do director executivo será deliberada pelos restantes membros da direcção, sob parecer favorável do conselho fiscal.

## Artigo 24.º

1 — A direcção poderá nomear um secretário-geral, a quem, sob a orientação da direcção, competirá a gestão corrente da Associação.

2 — O secretário-geral participará, sem direito a voto, nas reuniões da direcção.

## Artigo 25.º

Compete à direcção administrar a Associação e prosseguir os seus fins e, em especial:

- 1) Representá-la em juízo ou fora dele, activa ou passivamente;
- 2) Gerir os bens da Associação e zelar pela sua contabilidade;
- 3) Organizar os serviços e deliberar sobre a admissão e saída de pessoal;
- 4) Cumprir e dar execução às deliberações da assembleia geral;
- 5) Praticar os actos e celebrar os contratos colectivos ou individuais que se integrem nos fins da Associação;
- 6) Promover a recolha de informações, esclarecimentos e colaboração dos associados;
- 7) Deliberar sobre a admissão e saída de associados;
- 8) Aplicar aos associados as penalidades em que hajam incorrido nos termos destes estatutos, excepto a indicada no n.º 4 do artigo 34.º, que só poderá ser aplicada por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção;
- 9) Estudar e dar andamento adequado a todas as sugestões e reclamações dos associados;
- 10) Elaborar regulamentos internos, o relatório, balanço e contas da direcção anuais e submetê-los à assembleia geral;
- 11) Elaborar o orçamento anual e orçamentos suplementares e as propostas de quotas e submetê-los à assembleia geral, ouvido o conselho fiscal, bem como propor à assembleia geral o montante da jóia de admissão, nos termos do n.º 10 do artigo 17.º destes estatutos;

- 12) Dar seguimento às matérias e deliberações referidas no n.º 1 do artigo 30.º, desde que as mesmas não contrariem a letra e o espírito dos presentes estatutos nem prejudiquem os interesses dos associados;
- 13) Exercer as demais funções e praticar os demais actos que lhe incumbem nos termos da lei, destes estatutos ou compromissos validamente assumidos pela Associação.

#### Artigo 26.º

1 — A direcção é convocada pelo presidente ou, na sua ausência ou impedimento, pelo vice-presidente e, na ausência ou impedimento do presidente e do vice-presidente, por dois directores, e só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, não havendo voto de qualidade de qualquer dos membros.

3 — A direcção deve reunir-se regularmente, com periodicidade não superior a um mês.

4 — Para obrigar a direcção são necessárias e suficientes as assinaturas de dois dos seus membros.

### SECÇÃO III

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 27.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, um dos quais servirá como presidente e como tal eleito pela assembleia geral.

#### Artigo 28.º

Compete ao conselho fiscal, em geral, a fiscalização dos actos da direcção ou praticados por seu mandato em delegação e, em especial:

- 1) Examinar e verificar a escrita da Associação, os livros de contabilidade, bem como os documentos que lhes serviram de base;
- 2) Elaborar parecer anual sobre o relatório, balanço e contas da direcção, o qual deverá ser presente à respectiva reunião ordinária da assembleia geral;
- 3) Assistir às reuniões da direcção sempre que o entenda conveniente ou quando expressamente convocado pelo presidente daquele órgão da Associação;
- 4) Dar parecer à direcção sobre qualquer consulta que esta lhe apresente;
- 5) Dar parecer sobre o orçamento anual, sobre orçamentos suplementares e sobre a proposta de quotas elaborada pela direcção.

#### Artigo 29.º

1 — O conselho fiscal reunirá, pelo menos, uma vez por trimestre e é convocado pelo presidente, só podendo deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, não havendo voto de qualidade de qualquer dos seus membros.

## CAPÍTULO IV

### Dos núcleos

#### Artigo 30.º

1 — Cada núcleo considera-se constituído quando um número não inferior a três associados que exerçam a mesma actividade específica deliberar a respectiva constituição e, por escrito, comunicar essa deliberação à direcção da Associação.

2 — A constituição de núcleos estabelecidos nos termos deste artigo só se tornará efectiva após aprovação pela assembleia geral, que para o efeito deverá ser convocada a pedido da direcção no prazo de oito dias após lhe ter sido comunicada a deliberação de constituição do núcleo.

3 — Constituído um núcleo, deverão os respectivos membros escolher entre si, por votação, um coordenador efectivo, que dirigirá os trabalhos e reuniões do núcleo, e um coordenador suplente, que substituirá o efectivo nas suas faltas ou impedimentos.

4 — As deliberações de cada núcleo serão tomadas por maioria absoluta dos membros presentes nas reuniões, tendo o coordenador, em caso de empate, voto de qualidade.

5 — A representação de cada núcleo junto de organismos, nacionais ou estrangeiros, que prossigam a mesma actividade específica competirá ao respectivo coordenador, que poderá ser apoiado por outros elementos.

6 — Sempre que a Associação seja chamada a pronunciar-se sobre assuntos da área específica de um núcleo constituído, deverá solicitar o parecer deste e observar o seu conteúdo em tudo o que não colida com a prossecução dos interesses associativos.

7 — Cada núcleo disporá de um orçamento autónomo, a aprovar aquando da aprovação do orçamento geral.

## CAPÍTULO V

### Do regime financeiro

#### Artigo 31.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

#### Artigo 32.º

Constituem receitas da Associação:

- 1) As jóias de admissão;
- 2) As quotas dos associados, que deverão compreender uma parte fixa e outra variável. A soma das partes fixas a pagar pelos associados não poderá exceder 15% do orçamento anual. A parte variável das quotas será calculada em função da moenda do ano anterior de cada associado;
- 3) As contribuições dos associados;
- 4) Quaisquer outros rendimentos, eventuais ou regulares, não proibidos por lei.

### Artigo 33.º

Verificando-se a aprovação de orçamentos suplementares, a assembleia geral estabelecerá, se for caso disso, o montante das contribuições a pagar pelos associados para fazer face aos encargos respectivos.

## CAPÍTULO VI

### Das penalidades e recursos

#### Artigo 34.º

O incumprimento pelo associado de qualquer dever estabelecido nestes estatutos dará lugar, independentemente da eventual responsabilidade penal ou civil, à aplicação, conforme a gravidade da falta, da culpa e demais circunstancialismos ponderosos, de uma das seguintes penalidades:

- 1) Advertência;
- 2) Advertência registada;
- 3) Suspensão dos direitos de associado até três meses;
- 4) Exclusão de associado.

#### Artigo 35.º

1 — Das deliberações dos titulares dos órgãos associativos cabe recurso do associado para a assembleia geral, sem prejuízo do uso de quaisquer outros pertinentes meios jurídicos de reacção.

2 — O direito de recurso caduca três meses após o conhecimento da deliberação em causa.

3 — O recurso, que não segue especial formalismo, deverá, porém, se não for suscitado em reunião da assembleia geral, ser apresentado por escrito à direcção, a qual, se a deliberação recorrida for mantida, deverá requerer a convocação da assembleia geral no prazo máximo de 20 dias a contar da apresentação do recurso.

## CAPÍTULO VII

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 36.º

A Associação extingue-se nos casos e nos termos previstos por lei.

#### Artigo 37.º

Com ressalva de deliberação em contrário da assembleia geral, competirá conjuntamente à direcção e ao conselho fiscal em exercício à data da dissolução liquidá-la e prover pelo destino dos bens da Associação.

#### Artigo 38.º

1 — Os bens da Associação, em caso de extinção desta, serão partilhados pelos associados existentes ao tempo, na proporção das quotas e do tempo de contribuição.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os bens que constituem o património da extinta FNIM — Federação Nacional dos Industriais de Moagem, relativamente aos quais se aplica o disposto no artigo 39.º

### Artigo 39.º

1 — Consideram-se, para todos os efeitos dos presentes estatutos, como bens que constituem o património da extinta FNIM — Federação Nacional dos Industriais de Moagem quer os próprios bens que tivessem feito parte desse património, quer os adquiridos posteriormente em sub-rogação deles.

2 — Os bens que constituem o património da extinta FNIM — Federação Nacional dos Industriais de Moagem só podem ser onerados ou alienados por deliberação tomada em assembleia geral por maioria representativa de três quartos dos associados presentes que tenham direito à partilha de tais bens, tendo para este efeito cada associado um voto.

3 — Os bens que constituem o património da extinta FNIM — Federação Nacional dos Industriais de Moagem, em caso de extinção da Associação, serão partilhados pelas entidades existentes ainda (ou por quem as tenha substituído e ou absorvido) que aquando da extinção da FNIM — Federação Nacional dos Industriais de Moagem dela eram associados, partilha a fazer na proporção da contribuição de cada uma dessas entidades para tal património.

Registado em 9 de Julho de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 26/99, a fl. 33 do livro n.º 1.

**Assoc. Comercial e Industrial do Concelho de Penafiel, que passa a denominar-se AEP — Assoc. Empresarial de Penafiel.**

Alteração, deliberada em assembleia geral de 7 de Maio de 1999, aos estatutos publicados no *Diário da República*, 3.ª série, n.º 171, de 23 de Julho de 1976, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 23, de 15 de Dezembro de 1982.

## CAPÍTULO I

### Denominação, sede, objecto e fins

#### Artigo 1.º

É transformada em Associação Empresarial de Penafiel a actual Associação Comercial e Industrial do Concelho de Penafiel, passando a referida associação a ser regida pelas disposições dos artigos seguintes.

#### Artigo 2.º

##### Denominação

A Associação Empresarial de Penafiel, adiante apenas designada por AEP, é uma associação de duração ilimitada e sem fins lucrativos, constituída em conformidade e ao abrigo da legislação que lhe for aplicável.

### Artigo 3.º

#### Objecto

A AEP é uma instituição representativa da actividade empresarial e dos agentes económicos que a exercçam.

### Artigo 4.º

#### Sede

A AEP tem a sua sede na Rua do Paço, 33, da freguesia e concelho de Penafiel, podendo ser transferida para qualquer outro local por deliberação da direcção.

### Artigo 5.º

#### Fins

A Associação tem por objectivo a representação e defesa dos interesses da actividade empresarial e dos seus associados, tendo em vista o respectivo progresso técnico, económico e social, nomeadamente:

- 1) Assumir-se como parceiro social junto dos departamentos governamentais e organismos, públicos ou privados, de intervenção directa ou indirecta na actividade empresarial, para assim poder colaborar através de uma efectiva audiência na elaboração e execução de normas e directivas para a actividade empresarial;
- 2) Realizar estudos de mercado por forma a poder perspectivar e conhecer o desenvolvimento da actividade empresarial;
- 3) Promover a cooperação e intercâmbio nacional e internacional dos empresários;
- 4) Criar condições infra-estruturais para utilização dos agentes económicos na prossecução dos interesses empresariais;
- 5) Conjuguar a sua actividade com a de outras associações congéneres para a resolução de problemas comuns à actividade empresarial;
- 6) Procurar a defesa dos empresários contra as práticas de concorrência desleal;
- 7) Oferecer aos seus associados os serviços destinados a apoiar o respectivo desenvolvimento;
- 8) Realizar, em cooperação com os seus associados, uma política com vista à resolução dos problemas da actividade empresarial;
- 9) Promover todas as actividades necessárias à criação e manutenção de um elevado nível de formação profissional dos seus associados e colaboradores.

### Artigo 6.º

#### Atribuições

Para a prossecução dos fins estatutários são atribuições da Associação:

- a) Assegurar, directa ou indirectamente, a manutenção de serviços técnicos nas áreas que se revelem de interesse, nomeadamente na área jurídica, económica e fiscal;
- b) Assegurar a manutenção de serviços administrativos;
- c) Assegurar a manutenção de meios próprios de formação profissional.

## CAPÍTULO II

### Sócios honorários e efectivos

### Artigo 7.º

#### Sócios honorários

1 — São sócios honorários as pessoas singulares ou colectivas que tenham prestado à Associação serviços manifestamente relevantes.

2 — A qualidade de sócio honorário é atribuída pela assembleia geral, sob proposta da direcção ou dela própria.

### Artigo 8.º

#### Sócios efectivos

Podem ser admitidos como sócios efectivos todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam por qualquer forma a actividade empresarial.

### Artigo 9.º

#### Admissão de sócios

A admissão dos sócios efectivos é da competência exclusiva da direcção, desde que se verifiquem os requisitos previstos no número anterior.

1 — O pedido de admissão será apresentado através do preenchimento de impresso próprio, no qual o candidato, sendo pessoa colectiva, indicará desde logo quem legalmente o representa na Associação.

a) A todo o tempo a pessoa colectiva pode substituir o seu representante, devendo comunicar, por escrito, essa substituição e identificar logo o novo representante.

A substituição só produz efeitos após o decurso de três dias a contar do recebimento da comunicação acima referida.

2 — Quando pela direcção seja indeferido qualquer pedido de admissão, o(s) interessado(s) pode(m) requerer que o mesmo seja submetido à apreciação da assembleia geral.

### Direitos e obrigações

### Artigo 10.º

#### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Participar nas assembleias gerais, nas condições de representação estabelecidas nos presentes estatutos;
- b) Eleger e ser eleitos para os corpos sociais, nas condições referidas na alínea anterior;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do n.º 2 do artigo 21.º do capítulo III;
- d) Requerer a convocação do conselho geral nos termos do n.º 2 do artigo 33.º do capítulo III;
- e) Sugerir por escrito à direcção tudo quanto julguem de interesse para a Associação ou para as actividades empresariais que ela representa;
- f) Utilizar os serviços da Associação nas condições que forem estabelecidas pela direcção ou aprovadas pela assembleia geral;
- g) Usufruir de todas as demais regalias que pelos presentes estatutos ou regulamentos internos lhes sejam consignadas.



## Artigo 11.º

### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- b) Pagar de uma só vez a jóia de inscrição e pontualmente a quotização mensal estabelecida de acordo com a tabela aprovada pela assembleia geral sob proposta da direcção;
- c) Observar os estatutos da Associação e cumprir as deliberações dos respectivos órgãos sociais;
- d) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- e) Prestar todas as informações que forem solicitadas desde que estas visem a realização ou aperfeiçoamento dos fins da Associação;
- f) Pugnar pelo bom nome da instituição.

## Artigo 12.º

### Exclusão da qualidade de associado

Perde a qualidade de associado:

- a) O sócio que deixe de ser detentor dos requisitos previstos no artigo 8.º do capítulo II;
- b) O sócio que tenha praticado actos contrários aos fins da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- c) O sócio que tendo em débito mais de três meses de quotas as não liquide no prazo que por carta registada lhe for fixado pela direcção;
- d) O sócio que for condenado por sentença transitada em julgado por crime de difamação contra qualquer associado ou associados, quando aquele se refira ao exercício da respectiva actividade;
- e) O sócio que apresente o seu pedido de demissão à direcção por escrito, dirigido ao seu presidente.

1 — Nos casos previstos nas alíneas b) e d), a exclusão do associado é da competência da assembleia geral, sob proposta da direcção.

2 — Nos casos previstos nas alíneas a), c) e e), a exclusão é da competência da direcção, que poderá igualmente decidir a readmissão quando solicitada.

3 — A quotização dos três meses seguintes à exclusão, ou pedido de demissão, é sempre devida pelo sócio qual quer que tenha sido a razão que lhe deu motivo.

### Infracções e disciplina

## Artigo 13.º

### Infracções disciplinares

Sem prejuízo das infracções aos preceitos legais vigentes, constitui infracção disciplinar:

- a) O não cumprimento dos deveres consagrados no artigo 11.º do capítulo II, excepto se, relativamente à alínea a) daquele artigo, o associado tiver idade superior a 65 anos, ou apresente

razões impeditivas que, depois de apreciadas pela direcção, sejam por esta consideradas válidas.

Da não aceitação pela direcção das razões impeditivas apresentadas pelo associado, cabe recurso para a assembleia geral;

- b) O não cumprimento das obrigações resultantes de acordos globais firmados pela Associação, desde que estes tenham sido aprovados ou ratificados pela assembleia geral.

## Artigo 14.º

### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares referidas no artigo anterior serão puníveis com:

- a) Mera advertência;
- b) Advertência registada;
- c) Multa até ao valor de uma ano de quotização;
- d) Suspensão dos direitos de associado até 12 meses;
- e) Exclusão.

2 — Sob pena de nulidade, a aplicação de qualquer das sanções disciplinares acima discriminadas está dependente de:

- a) Instauração do processo disciplinar competente, com a elaboração de nota de culpa onde sejam discriminados os factos culposos de que é acusado o associado;
- b) Notificação ao associado da nota de culpa e de que tem o prazo de oito dias úteis para apresentar a sua defesa, para o que pode o associado requerer a junção de documentos ao processo bem como a audição de testemunhas.

3 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas a), b), e) e d) do n.º 1 são da competência exclusiva da direcção, cabendo recurso por escrito para a assembleia geral no prazo de 15 dias após a notificação da sanção ao associado.

a) Havendo recurso, a sanção aplicada ficará suspensa até à deliberação da assembleia geral sobre o mesmo.

4 — A aplicação da sanção de exclusão compete exclusivamente à assembleia geral, sob proposta da direcção.

## CAPÍTULO III

### Órgãos sociais

## Artigo 15.º

### Corpos sociais

São órgãos da Associação a assembleia geral, o conselho geral, a direcção e o conselho fiscal.

## Artigo 16.º

### Mandato

1 — O mandato dos membros dos órgãos da Associação é trienal.

2 — Se no decurso de um mandato se der a vacatura em qualquer dos órgãos sociais de um ou mais dos seus membros, esgotados os vogais substitutos chamados à efectividade, deve proceder-se a eleições para o preenchimento dos lugares vagos no prazo de 60 dias a contar da data em que pelo presidente da assembleia geral for declarado vago o cargo ou cargos.

3 — O(s) novo(s) membro(s) eleito(s) termina(m) o seu mandato no fim do triénio dos órgãos sociais em exercício.

4 — Vagando o cargo de tesoureiro da direcção, os restantes membros poderão designar de entre si aquele que deve ocupar o referido cargo, seguindo-se igual procedimento em caso de impedimento temporário.

5 — A reeleição para qualquer cargo no mesmo órgão social só é permitida por uma única vez.

## Artigo 17.º

### Eleições

1 — A eleição dos membros dos corpos sociais é feita por escrutínio secreto e em listas separadas para cada órgão social, nas quais serão especificados os cargos a desempenhar e identificado o associado e, sendo pessoa colectiva, quem o representa, candidato a cada um dos cargos e respectivos suplentes.

Para a mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal são eleitos os membros da lista mais votada. Para o conselho geral, a eleição dos cinco membros representantes do comércio, cinco da indústria e cinco dos serviços, é feita pelo método de Hondt.

2 — A eleição para cada triénio é feita em assembleia eleitoral convocada para o efeito pelo presidente da assembleia geral, por meio de telefax, aviso postal, publicação num jornal ou boletim de Penafiel ou da própria Associação, com a antecedência mínima de oito dias, se prazo maior não estiver previsto em regulamento eleitoral.

3 — Não pode nenhum associado figurar em lista candidata a mais de um dos órgãos sociais.

4 — Cada associado só tem direito a um voto.

## Artigo 18.º

### Do exercício do mandato

1 — O exercício dos cargos sociais não é remunerado.

2 — Quando houver lugar a deslocações dos membros dos órgãos sociais no exercício e em representação da Associação, estes terão direito ao reembolso das importâncias relativas às despesas que efectuem.

§ único. As despesas deverão ser justificadas por documentos para poderem ser reembolsadas.

### Assembleia geral

## Artigo 19.º

### Composição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados ou seus representantes nos termos do dis-

posto nestes estatutos, e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Ao presidente compete convocar as assembleias gerais e eleitorais e dirigir os respectivos trabalhos, bem como dar posse aos membros eleitos para os diferentes cargos dos órgãos sociais.

3 — Ao vice-presidente incumbe auxiliar o presidente e substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

4 — Ao secretário cabe auxiliar o presidente e o vice-presidente e substituí-los nas suas faltas ou impedimentos, bem como elaborar as respectivas actas.

5 — Na falta ou impedimento de todos os membros da mesa da assembleia geral, compete ao presidente da direcção abrir a assembleia e pôr à votação o funcionamento ou não da mesma, sob a direcção de uma mesa *ad hoc*.

## Artigo 20.º

### Competência

À assembleia geral compete:

- 1) Eleger os corpos sociais e respectivos membros substitutos;
- 2) Estabelecer as quotizações e jóia de inscrição a pagar pelos associados, sob proposta da direcção;
- 3) Destituir os corpos sociais, nos termos previstos nestes estatutos.

a) No caso de destituição dos corpos sociais será eleita pela assembleia geral uma comissão gestora até à realização de novas eleições;

- 4) Apreciar e deliberar sobre:

- a) Os orçamentos ordinários e suplementares elaborados pela direcção;
- b) O relatório e contas anuais da direcção;
- c) Quaisquer actos, trabalhos ou propostas que lhe sejam submetidas;
- d) Alterações dos estatutos e demais assuntos que legal ou estatutariamente lhe sejam atribuídos ou sobre os quais a direcção entenda ouvi-la;
- e) Os recursos para ela interpostos de quaisquer deliberações da direcção, conselho fiscal ou conselho geral;
- f) A dissolução da associação;

- 5) Delegar qualquer dos seus poderes no conselho geral.

## Artigo 21.º

### Trabalhos

A assembleia geral reunirá:

- 1) Ordinariamente até 31 de Março de cada ano, para apreciar o relatório e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos ao exercício do ano findo;

- 2) Extraordinariamente sempre que o seu presidente a convoque por sua iniciativa, a pedido da direcção, do conselho fiscal ou do conselho geral, ou ainda a requerimento por um número de associados no gozo dos seus direitos não inferior a 10% do número total de sócios efectivos da associação.

a) Quando a reunião da assembleia geral for requerida nos termos da última parte do número anterior, esta só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos sócios que a requereram.

## Artigo 22.º

### Convocação

1 — A assembleia geral é convocada por meio de telefax, aviso-postal, publicação num jornal ou boletim de Penafiel ou da própria Associação, com a antecedência mínima de oito dias úteis.

2 — A convocatória deve indicar o dia, hora e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

## Artigo 23.º

### Funcionamento

1 — A assembleia geral funcionará em primeira convocatória com a presença da maioria dos sócios efectivos.

2 — Decorrida que seja meia hora da primeira convocatória e não estando presente a maioria dos sócios efectivos, a assembleia geral funcionará, em segunda convocatória, com qualquer número de associados presente.

## Artigo 24.º

### Deliberações

A assembleia geral delibera por maioria absoluta de votos dos associados presentes, sendo a votação feita obrigatoriamente por escrutínio secreto sempre que envolva mérito ou demérito de alguém ou seja requerido por algum dos sócios presentes.

a) A deliberação sobre a dissolução da Associação ou alteração dos estatutos só será válida desde que obtenha o voto favorável de, pelo menos, 75 % da totalidade dos sócios presentes.

### Direcção

## Artigo 25.º

### Composição

A direcção é composta por um mínimo de três e o máximo de cinco associados e respectivos substitutos, que entre si distribuirão as respectivas funções, sendo obrigatoriamente um presidente, um tesoureiro e um secretário.

## Artigo 26.º

### Competências

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação em todos os actos e cerimónias que julgue conveniente, em juízo e fora dele;

- b) Criar, organizar e dirigir os serviços necessários para a prossecução dos fins estatutários, contratar pessoal e fixar-lhe a remuneração;
- c) Admitir e demitir sócios e aplicar sanções de harmonia com o que se encontre estatuído;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral, do conselho fiscal e do conselho geral sempre que o entenda necessário;
- e) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;
- f) Requerer ao conselho fiscal parecer sobre o relatório e contas a apresentar anualmente à assembleia geral;
- g) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas do ano transacto, bem como o parecer que sobre o mesmo for emitido pelo conselho fiscal;
- h) Praticar todos os actos necessários à realização dos fins estatutários da associação, nomeadamente adquirir, alienar, onerar ou locar bens móveis e imóveis.

No âmbito das competências previstas na alínea anterior, para alienar bens imóveis propriedade ou na posse da Associação é exigida a prévia autorização da assembleia geral.

## Artigo 27.º

### Trabalhos e funcionamento

1 — A direcção reunirá sempre que julgue necessário e for convocada pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros efectivos.

2 — Todas as deliberações da direcção serão tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate no caso de votação em número par.

## Artigo 28.º

### Forma de obrigar

Para obrigar a Associação são necessárias sempre as assinaturas conjuntas do presidente da direcção e do tesoureiro; o presidente, nas suas faltas ou impedimentos, será substituído por quem as suas vezes fizer; o tesoureiro, nas suas faltas ou impedimentos, será substituído por quaisquer outros dois membros da direcção.

É permitido à direcção delegar os seus poderes e competências em terceiro, por forma a poder suprir as suas faltas e impedimentos.

### Conselho fiscal

## Artigo 29.º

### Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário, um relator e respectivos substitutos.

## Artigo 30.º

### Competências

Ao conselho fiscal compete:

- a) Examinar trimestralmente e sempre que o entenda oportuno a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;

- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentadas pela direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

### **Conselho geral**

#### **Artigo 31.º**

##### **Composição**

O conselho geral é composta por 19 membros, sendo obrigatoriamente 5 empresários da área comercial, 5 empresários da área industrial e 5 empresários da área de serviços, pelo presidente do último mandato não em exercício de cada um dos órgãos sociais e ainda pelo presidente da direcção em exercício.

1 — A direcção do conselho geral é atribuída ao presidente da direcção em exercício, o qual será auxiliado por um vogal e um secretário a designar pelos membros do conselho.

2 — Ao presidente compete convocar as reuniões e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Ao vogal compete auxiliar o presidente e substituí-lo nos seus impedimentos.

4 — Ao secretário cabe auxiliar o presidente e o vogal, substituí-los nos seus impedimentos, bem como elaborar as respectivas actas.

#### **Artigo 32.º**

##### **Competência**

Ao conselho geral compete:

- 1) Apreciar sobre:
  - a) Quaisquer actos, trabalhos ou propostas que lhe sejam submetidos nos termos destes estatutos;
  - b) A actuação da Associação em todas as suas áreas de intervenção;
  - c) Alterações dos estatutos e demais assuntos que legal ou estatutariamente lhe sejam atribuídos ou sobre os quais a direcção entenda ouvi-la;
  - d) A dissolução da Associação;
- 2) Deliberar sobre a actuação da direcção através da emanção de um voto de confiança ou de um voto de desconfiança.
 

Sempre que o conselho geral deliberar emanar um voto de desconfiança à direcção, esta deliberação tem de ser submetida no prazo de 30 dias à apreciação da assembleia geral, para que esta sobre este possa deliberar;
- 3) Emitir pareceres sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos para apreciação e propor à direcção medidas ou orientações de actuação;
- 4) Exercer os poderes e atribuições que a assembleia geral no exercício do mandato lhe delegue.

#### **Artigo 33.º**

##### **Trabalhos**

1 — O conselho geral reunirá ordinariamente nos meses de Janeiro e Setembro de cada ano.

2 — Extraordinariamente sempre que o seu presidente o convoque por sua iniciativa ou a pedido da maioria dos seus membros, a pedido da direcção, do conselho fiscal, da assembleia geral ou ainda a requerimento de um número de associados no gozo dos seus direitos não inferior a 5% do número total de sócios efectivos da Associação.

#### **Artigo 34.º**

##### **Convocação**

1 — O conselho geral é convocado por meio de telefax ou aviso-postal expedido para cada um dos membros com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — A convocatória deve indicar o dia hora e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

#### **Artigo 35.º**

##### **Funcionamento**

O conselho geral funcionará com o número de membros presente e delibera por maioria absoluta de votos.

## **CAPÍTULO IV**

### **Administração financeira, orçamentos e contas**

#### **Artigo 36.º**

##### **Receitas da Associação**

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das quotas e jóias pagas pelos sócios;
- b) O produto das multas que lhes forem aplicadas;
- c) Outros rendimentos ou proveitos que a qualquer título e sob qualquer forma lhe pertençam.

#### **Artigo 37.º**

##### **Relatório de contas**

A direcção deve apresentar o relatório e contas anuais ao conselho fiscal para emissão de parecer.

## **CAPÍTULO V**

### **Da alteração dos estatutos**

#### **Artigo 38.º**

Em caso de alteração dos estatutos, deverá o respectivo projecto estar disponível na sede da Associação para consulta pelos associados, pelo menos, nos 15 dias anteriores à data da assembleia geral convocada para o efeito.

## CAPÍTULO VI

### Da dissolução e liquidação

#### Artigo 39.º

Em caso de dissolução da Associação, a assembleia geral que a votar deverá logo nomear os liquidatários e, bem assim, o destino a dar ao saldo final, uma vez satisfeitas todas as dívidas e encargos.

## CAPÍTULO VII

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 40.º

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 41.º

São considerados associados da AEP todas as pessoas singulares e colectivas que à data de aprovação destes estatutos sejam sócios em pleno gozo dos seus direitos e deveres da Associação Comercial e Industrial do concelho de Penafiel.

#### Artigo 42.º

Os presentes estatutos produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro do ano de 2000, devendo no prazo

de 90 dias a contar dessa data proceder-se à eleição dos órgãos sociais da AEP para o triénio.

Registado em 13 de Julho de 1999, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 27/99, a fl. 33 do livro n.º 1.

### Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros de Portugal — Nulidade parcial

Declaração de nulidade do n.º 7 do artigo 16.º dos estatutos da Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros de Portugal.

Por sentença de 13 de Maio de 1999, transitada em julgado em 27 de Maio de 1999, do 9.º Juízo Cível do Porto, 1.ª secção, proferida no processo ADM n.º 213/98, que o Ministério Público moveu contra a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros de Portugal, foi declarada nula a norma constante da parte final do n.º 7 do artigo 16.º dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1999, da referida Associação, na parte em que se estipula «cabendo ao presidente da mesa da assembleia geral o voto de desempate», na medida em que contraria o disposto no artigo 175.º, n.º 2, do Código Civil.

## II — CORPOS GERENTES

### ANITT-LAR — Assoc. Nacional das Ind. de Tece-lagem e Têxteis-Lar — Eleição em 25 de Maio de 1999 para o triénio de 1999-2001.

#### Mesa da assembleia geral

Presidente — Fábrica de Tecidos da Mogada, L.da, representada pelo engenheiro José António Pereira Rebelo Prezado.

1.º secretário — ETELOR — Empresa Têxtil de Lordelo, L.da, representada por Roldão dos Prazeres e Silva.

2.º secretário — Guilherme Caldas Peixoto & C.a, L.da, representada por Aníbal Ferreira Rodrigues.

#### Direcção

Presidente — João Ribeiro da Cunha, Filhos, L.da, representada pelo Dr. Antero José da Silva Cunha.

Vice-presidente — Empresa Industrial Sampedro, L.da, representada por José Eduardo Pedrosa Machado.

Tesoureiro — MUNDOTÊXTIL — Sociedade Exportadora de Têxteis, L.da, representada por José Adriano de Freitas Vaz Pinheiro.

Secretário — J. Pereira Fernandes & Filhos, L.da, representada por Amadeu Ferreira Fernandes.

Vogais:

Fábrica de Tecidos do Carvalho, L.da, representada pelo engenheiro Francisco Xavier Moreira Gomes.

Têxtil Macal — Manuel Carvalho de Almeida & C.a, L.da, representada pelo Dr. Rui Almeida. Francisco Vaz da Costa Marques, Filhos & C.a, S. A., representada pelo engenheiro Francisco José Pereira da Costa Marques.

#### Conselho fiscal

Presidente — Narciso Pereira Mendes, Herd., L.da, representada por Narciso Oliveira Mendes.

Secretário — LASA — Armando da Silva Antunes, S. A., representada por Armando da Silva Antunes.

Relator — Domingos de Sousa & Filhos, S. A., representada pelo engenheiro Alberto António Ferreira Arantes Gonçalves.

**Assoc. Nacional dos Torrefactores — Eleição  
em 8 de Abril de 1999 para o triénio de 1999-2002**

**Mesa da assembleia geral:**

Presidente — Fábricas Estrela da Beira, S. A., representada por Jaime de Carvalho.  
Vice-presidente — Cafés Nandi, L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro Fernando Dias.  
Vogais:

INTERCAFÉ — Comércio e Torrefacção de Cafés, L.<sup>da</sup>, representada por José Córias (secretário).  
Cafés Paraíso do Liz, L.<sup>da</sup>, representada por José Ferreirinha (secretário).

**Conselho fiscal**

Presidente — A Negrita, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Pina.  
Vogais:

JMV — José Maria Vieira, S. A., representada por José Maria Vieira.  
Torrefacção Palmeira, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Manuel Bilé.

**Direcção**

Presidente — Estabelecimentos Joaquim Fonseca Albuquerque, S. A., representada por José Manuel Albuquerque.  
Vogais:

Nestlé Portugal, S. A., representada pelo Dr. João Paulo Gomes Leão de Moraes e Castro.  
Villarinho e Sobrinho, S. A., representada pelo Dr. Manuel Villarinho.  
SOTOCAL — Sociedade Torrefactora de Cafés de Angola, L.<sup>da</sup>, representada pela Dr.<sup>a</sup> Maria José Vasconcelos Barbosa.  
Sanzala — Sociedade Fornecedora de Cafés, L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro Rui Carneiro.

**APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas — Eleição em 19 de Março de 1999 para o biénio de 1999-2000.**

**Assembleia geral**

Presidente — FISIPE — Fibras Sintéticas de Portugal, S. A., representada pelo engenheiro João Manuel Caminha Dotti.  
1.º secretário — DOW Portugal (Produtos Químicos), L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro Carlos Manuel Parada.  
2.º secretário — UNITECA — União Industrial Têxtil e Química, S. A., representada pelo engenheiro Armando Acácio Sousa Magalhães.

**Direcção**

Presidente — Ferro — Indústrias Químicas (Portugal), S. A., representada pelo engenheiro Francisco Xavier Belo Van Zeller.  
Vice-presidente — QUIMIGAL — Química de Portugal, S. A., representada pelo engenheiro João de Mello.  
Tesoureiro — Solvay Portugal — Produtos Químicos, S. A., representada pelo Dr. João Varela.  
Vogais:

RESIQUÍMICA — Resinas Químicas, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. Klaus Swinke.  
GASIN — Gases Industriais, S. A., representada pelo Dr. Renato Santos.

**Conselho fiscal**

Presidente — Bayer Portugal, S. A., representada por Klaus Albert Schumann.  
Vogais:

Sociedade Portuguesa do Ar Líquido — ARLIQUIDO, S. A., representada por Benedito Gomes Braz.  
Borealis Polímeros, S. A., representada por António Miguel Guerreiro Machado.

**Assoc. Portuguesa de Casinos — Eleição  
em 24 de Março de 1999 para o biénio de 1999-2000**

**Direcção**

Presidente — Dr. Mário Alberto Neves Assis Ferreira, casado, residente na Rua da Piscina, 19, 4.º, esquerdo, Miraflores, Algés, Oeiras, em representação da associada Estoril-Sol, S. A.  
Vogal — Engenheiro Joel Pais, residente na Rua da Volta do Pardo, lote 2.4.N/1, Quarteira, em representação da associada SOLVERDE — Sociedade de Investimentos Turísticos da Costa Verde, S. A.  
Vogal tesoureiro — Fernando Manuel Bagorro de Matos, residente na Rua de Cândido dos Reis, 58, 2A, Figueira da Foz, em representação da Sociedade Figueira-Praia, S. A.

**Mesa da assembleia geral**

Presidente — Dr. Pietro Luigi Valle, casado, residente na Rampa do Pico da Cruz, 11, Funchal, em representação da associada ITI — Sociedade de Investimentos Turísticos na Ilha da Madeira, S. A.  
Secretário — Dr. Artur Alexandre Conde Magalhães Mateus, casado, residente na Avenida de Aquilino Ribeiro, lote 194, 6.º, B, Massamá, Queluz.

### Conselho fiscal

Presidente — Engenheiro Joaquim Ferreira Guimarães dos Reis, casado, residente na Rua do Molhe, 248, 4150 Porto, em representação da associada SOPETE — Sociedade Poveira de Empreendimentos Turísticos, S. A.

#### Vogais:

Dr. Fernando Fernandes da Silva, casado, residente na Rua dos Casais Novos, 77, Senhora da Hora, Matosinhos, em representação da associada SOLVERDE — Sociedade de Investimentos Turísticos da Costa Verde, S. A.;

Choi Man Hin, em representação da associada Estoril-Sol, S. A.

### Assoc. Portuguesa de Têxteis e Vestuário — Eleição efectuada em 22 de Março de 1999 para o triénio de 1999-2001.

#### Assembleia geral

Engenheiro Alberto José Martins Braga Costa, filiação: Alberto Costa e Maria Amélia Martins Sequeira Braga Costa; residência: Casa da Boavista, Urgezes, Guimarães; naturalidade: Creixomil, Guimarães; data de nascimento: 20 de Fevereiro de 1935; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 1950868; profissão: industrial, engenheiro têxtil; cargo a desempenhar: presidente da assembleia geral; firma que representa: António da Costa Guimarães, Filhos & C.ª, L.ª

Alberto Queiroga Figueiredo, filiação: Joaquim Gonçalves Figueiredo e Maria do Sacramento Gomes Queiroga; residência: Apúlia, Esposende; naturalidade: Apúlia, Esposende; data de nascimento: 9 de Abril de 1950; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 1926113; profissão: industrial; cargo a desempenhar: vice-presidente da assembleia geral; firma que representa: Impetus Portugal — Têxteis, S. A.

José Joaquim Magalhães Gomes, filiação: Joaquim Gomes da Silva e Felicidade Magalhães Ferreira; residência: Avenida do Marechal Gomes da Costa, 167, 4050 Porto; naturalidade: Padim da Graça, Braga; data de nascimento: 1 de Julho de 1944; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 1796007; profissão: empresário; cargo a desempenhar: secretário da assembleia geral; firma que representa: OCITEX — Têxtil Ocidente, L.ª

Dr. José Guimarães Teixeira, filiação: Joaquim Teixeira e Laura de Jesus Guimarães; residência: São Mamede de Infesta, Matosinhos; naturalidade: Mancelos, Amarante; data de nascimento: 14 de Junho de 1953; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 2843682; profissão: economista; cargo a desempenhar: secretário da assembleia geral; firma que representa: MABERA — Acabamentos Têxteis, S. A.

Engenheiro José Rogério Mendes Ribeiro, filiação: José Rogério de Macedo Ribeiro e Maria Margarida Mendes; residência: Rua de São Francisco, 21, 4.º, direito, 4710 Guimarães; naturalidade: Azurém, Guimarães; data de nascimento: 16 de Setembro de 1959; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 3698326; pro-

fissão: industrial; cargo a desempenhar: vice-presidente do conselho geral; firma que representa: INCO-TEX — Indústria e Comércio de Têxteis, L.ª

Engenheiro João António de Melo Peres Guimarães, filiação: João Peres Guimarães e Arnaldina de Melo Peres Guimarães; residência: Rua de Simão Bolívar, 103, 13.º, 4470 Maia; naturalidade: Campanhã, Porto; data de nascimento: 7 de Maio de 1952; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 272906; profissão: engenheiro electrotécnico; cargo a desempenhar: vogal do conselho geral; firma que representa: MOTÊXTIL — Sociedade Têxtil do Mogo, L.ª

Dr. José Miguel Fernandes Coelho Lima; filiação: Albano de Abreu Coelho Lima e Maria Helena de Sá Fernandes; residência: Selho (São Jorge), Guimarães; naturalidade: Selho (São Jorge), Guimarães; data de nascimento: 27 de Maio de 1970; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 9035611; profissão: . . .; cargo a desempenhar: vogal do conselho geral; firma que representa: Lameirinho — Indústria Têxtil, S. A.

Carlos Augusto Machado de Almeida Freitas, filiação: Joaquim de Almeida Freitas e Maria Alice Freitas Machado; residência: Passinhos, Moreira de Cónegos, Guimarães; naturalidade: Moreira de Cónegos, Guimarães; data de nascimento: 19 de Fevereiro de 1950; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 1776978; profissão: industrial; cargo a desempenhar: vogal do conselho geral; firma que representa: António de Almeida & Filhos, L.ª

Alfredo Alexandre Rezende, filiação: Alfredo Costa Rezende Almeida e Maria Albertina Brandão Queirós Rezende; residência: Porto; naturalidade: Porto; data de nascimento: 12 de Janeiro de 1963; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 5895259; profissão: administrador têxtil; cargo a desempenhar: vogal do conselho geral; firma que representa: Arco Têxteis — Empresa Industrial de Santo Tirso, S. A.

Dr. Pedro Alves Pereira, filiação: Joaquim Alves Pereira e Fernanda Celeste Flório Gonzaga; residência: Alameda dos Jardins da Arrábida, 1145, 8.º, B, Vila Nova de Gaia; naturalidade: Cedofeita, Porto; data de nascimento: 2 de Novembro de 1966; estado civil: solteiro; bilhete de identidade n.º 7661720; profissão: economista; cargo a desempenhar: vogal do conselho geral; firma que representa: Alves Pereira Tapeçarias, S. A.

Dr. Jorge Seabra de Freitas, filiação: Manuel Gomes de Freitas e Maria da Graça Godinho de Seabra Freitas; residência: Rua de Faria Guimarães, 742, 4.º, esquerdo, 4000 Porto; naturalidade: Paranhos, Porto; data de nascimento: 27 de Fevereiro de 1960; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 3808258; profissão: presidente do conselho de administração; cargo a desempenhar: vogal do conselho geral; firma que representa: COELIMA — Indústrias Têxteis, S. A.

Engenheiro Carlos Gabriel Mateus Branco; filiação: Eduardo Pereira Branco e Eufémia de Jesus Mateus Branco; residência: Avenida de Montevidéu, 738, 4100 Porto; naturalidade: Paranhos, Porto; data de nascimento: 15 de Março de 1938; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 1670324; profissão: engenheiro electrotécnico; cargo a desempenhar: vogal do conselho geral; firma que representa: Empresa Têxtil Nortenha, S. A.

Engenheiro Victor Manuel da Cunha Abreu, filiação: Ramiro de Freitas Abreu e Maria Manuela da Cunha Abreu; residência: Creixomil, Guimarães; naturalidade: Angola; data de nascimento: 9 de Outubro de 1958; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 5053121; profissão: industrial; cargo a desempenhar: vogal do conselho geral; firma que representa: ENDUTEX — Revestimentos Têxteis, S. A.

José Alberto Fonseca Taveira da Costa, filiação: Artur Taveira da Costa e Maria Helena Fernandes Marques da Fonseca Taveira da Costa; residência: Rua de Del-fim Maia, 130, 4200 Porto; naturalidade: Paranhos, Porto; data de nascimento: 22 de Setembro de 1959; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 3801943; profissão: gerente industrial; cargo a desempenhar: vogal do conselho geral; firma que representa: Fábrica de Fiação e Tecidos de Barcelos, L.<sup>da</sup>

Joaquim Pinto Machado, filiação: Francisco Machado e Maria Inês de Oliveira Marques Pinto; residência: Rua de João Paulo Freire, 31, 9.º, 4100 Porto; naturalidade: Aves, Santo Tirso; data de nascimento: 12 de Agosto de 1945; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 2679045; profissão: industrial; cargo a desempenhar: vogal do conselho geral; firma que representa: Fábrica de Malhas Filobranca, S. A.

Dr. Paulo Pereira Mendes Teixeira de Melo, filiação: António Manuel Folhadela Teixeira de Melo e Maria Zulmira de Abreu Pereira Mendes Teixeira de Melo; residência: Casa de Romãos, Ronfe, Guimarães; naturalidade: Guimarães; data de nascimento: . . .; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º . . .; profissão: economista; cargo a desempenhar: vogal do conselho geral; firma que representa: FIAFIO — Fios Têxteis, S. A.

Mário Rui Noya de Andrade Maia, filiação: Orlando Manuel Ferreira Maia e Maria Alice Serrão Noya Maia; residência: Cedofeita, Porto; naturalidade: Lordelo do Ouro, Porto; data de nascimento: 30 de Setembro de 1954; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 2983333; profissão: industrial; cargo a desempenhar: vogal do conselho geral; firma que representa: IPF — Indústria Produtora de Fios, S. A.;

Álvaro José Araújo de Almeida, filiação: José Machado de Almeida e Maria José de Oliveira da Silva Araújo; residência: São Martinho do Campo, Santo Tirso; naturalidade: São Martinho do Campo, Santo Tirso; data de nascimento: 29 de Abril de 1958; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 3726959; profissão: administrador; cargo a desempenhar: vogal do conselho geral; firma que representa: José Machado de Almeida & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>

Isabel Maria Castro Lopes, filiação: António José Marques Castro Lopes e Maria Luísa Barbosa Martins Castro Lopes; residência: Nevogilde, Porto; naturalidade: Bonfim, Porto; data de nascimento: 29 de Janeiro de 1960; estado civil: casada; bilhete de identidade n.º 3828062; profissão: administradora; cargo a desempenhar: vogal do conselho geral; firma que representa: Passamanarias Monte-Meão, S. A.

Dr. António Alexandre Bessa Meneses Falcão, filiação: António Sampaio Falcão e Maria do Carmo da Silva Fernandes Bessa Meneses; residência: Campo de 5 de Outubro, 4751 Barcelos; naturalidade: Barcelos; data de nascimento: 23 de Novembro de 1954; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 9302551; profissão: industrial; cargo a desempenhar: vogal do conselho geral; firma que representa: Têxtil António Falcão, L.<sup>da</sup>

Manuel Gomes Paiva, filiação: Alfredo Tavares de Paiva e Maria Gomes da Silva; residência: Rua de Egas Moniz, 62, Miramar, 4405 Valadares; naturalidade: Valadares, Vila Nova de Gaia; data de nascimento: 15 de Abril de 1938; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 7190151; profissão: empresário; cargo a desempenhar: vogal do conselho geral; firma que representa: Têxtil Paiva & Paiva, L.<sup>da</sup>

#### Conselho fiscal

Madathaly Jamal, filiação: Jamal Hemraze e Santosambay Ismael; residência: Rua de Sagres, 166, 4100 Porto; naturalidade: Moçambique; data de nascimento: 8 de Janeiro de 1938; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 5085182; profissão: industrial; cargo a desempenhar: presidente do conselho fiscal; firma que representa: TEXMIN — Têxtil do Minho, L.<sup>da</sup>

Engenheiro Rui Thessen Ortigão Oliveira, filiação: Alberto Ortigão Oliveira e Gertrud Maria Ortigão Oliveira; residência: Avenida do Marechal Gomes da Costa, 720, 4100 Porto; naturalidade: Porto; data de nascimento: 25 de Março de 1941; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 1949670; profissão: industrial; cargo a desempenhar: vogal do conselho fiscal; firma que representa: Fiação e Tecidos Oliveira, Ferreira, S. A.

Eduardo José Guiot Moura e Sá, filiação: engenheiro José Bernardo Lima Moura e Sá e Sanda Guiot Moura e Sá; residência: Rua de Guerra Junqueiro, 220, 4100 Porto; naturalidade: Porto; data de nascimento: 24 de Outubro de 1963; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 5780605; profissão: gerente industrial; cargo a desempenhar: vogal do conselho fiscal; firma que representa: IDEPA — Indústria de Passamanarias, L.<sup>da</sup>

João de Magalhães Ribeiro, filiação: Júlio Magalhães e Leopoldina Magalhães; residência: Ponte, Guimarães; naturalidade: Azurém, Guimarães; data de nascimento: 30 de Março de 1951; estado civil: casado; bilhete de identidade n.º 2730122; profissão: empresário; cargo a desempenhar: vogal suplente do conselho fiscal; firma que representa: Moniz, Ferreira & Santos, L.<sup>da</sup>

#### APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem — Alteração

Alteração aos corpos gerentes publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 15 de Agosto de 1998, a p. 540.

É a seguinte a composição dos novos membros eleitos em assembleia geral de 13 de Março de 1999 para os órgãos que a seguir se indicam:

#### Mesa da assembleia geral

Presidente — Nacional — Comp. Ind. de T. de Cereais, S. A., representante: Dr. Jorge Augusto Pires; substituto: Orlando dos Santos Rebelo.

#### Conselho fiscal

Companhia de Moagens Harmonia, S. A.; representante: José Miguel Ramos; substituto: engenheiro Raul Soeiro.



# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### Comissão de Trabalhadores da IMOC — Imobiliária e Construções, S. A.

#### CAPÍTULO I

#### Dos fins e estruturação

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

1 — Os presentes estatutos regulam as atribuições, os direitos e os deveres da Comissão de Trabalhadores (CT) da IMOC, bem como das subcomissões de trabalhadores que venham a constituir-se de conformidade com estes estatutos.

2 — A CT é a organização de todos os trabalhadores da IMOC, constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da empresa, de conformidade com a Constituição da República Portuguesa.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores (SUBCT), instituídas nas diversas áreas de eleição na IMOC, exercem a sua actividade com respeito permanente da legalidade democrática.

##### Artigo 2.º

1 — A Comissão e as subcomissões de trabalhadores constituem a expressão genuína dos trabalhadores desta empresa e por isso independentes dos órgãos sociais da IMOC, bem como do Estado e de todas as forças políticas e religiosas ou outras organizações estranhas à IMOC.

2 — A Comissão e as subcomissões são também independentes em relação a qualquer organização ou estrutura sindical, mas cooperará com a estrutura sindical representativa dos trabalhadores da IMOC na defesa dos interesses comuns dos trabalhadores e na instauração de uma ordem social, democrática e justa.

##### Artigo 3.º

1 — A CT exerce a sua acção no universo dos serviços da IMOC e tem a sua sede em Lisboa.

2 — As SUBCT exercem a sua acção na área de eleição que abrange os seus eleitores e aí têm a sua sede.

#### SECÇÃO II

#### Do conjunto dos trabalhadores

##### Artigo 4.º

1 — Todos os trabalhadores permanentes da IMOC, independentemente da sua função, profissão ou categoria profissional, são titulares dos direitos consignados na lei e nos presentes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores permanentes da IMOC os seguintes:

- a) Subscrever a convocatória para votação da alteração dos estatutos;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos;
- c) Votar as alterações dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão da CT ou revogação da adesão a comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral;
- f) Subscrever, como proponentes, propostas de candidaturas às eleições;
- g) Eleger e ser eleito membro da CT ou de subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer quaisquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegado de candidatura, membro da mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória para destituição da CT ou de subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponentes as correspondentes propostas de destituição;
- j) Votar o previsto na alínea anterior;
- k) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores no órgão de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;
- l) Subscrever o requerimento para convocação da assembleia de trabalhadores;
- m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na assembleia de trabalhadores;
- n) Eleger e ser eleito para a mesa da assembleia de trabalhadores e para quaisquer outras funções nela deliberadas;
- o) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações da assembleia de trabalhadores;

- p) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações da assembleia de trabalhadores.

3 — Constituem a assembleia dos trabalhadores da IMOC (AT) todos os trabalhadores permanentes da empresa que lhe prestam serviço por força de um contrato de trabalho.

4 — Não se consideram, para efeito dos números anteriores, trabalhadores permanentes da IMOC apenas:

- a) Os que, embora nela prestem serviço, tenham o seu contrato de trabalho estabelecido com outra empresa;
- b) Os contratos a prazo ou termo inferior a seis meses.

5 — É assegurada uma igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores que integram a respectiva AT, sendo proibida qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas ou qualquer outro facto que atente contra os direitos fundamentais do homem.

#### Artigo 5.º

1 — Competirá, especificamente, à AT:

- a) Aprovar os presentes estatutos e suas posteriores alterações, bem como os correspondentes regulamentos;
- b) Eleger a CT e destituí-la nos termos legais e estatutários;
- c) Eleger representantes dos trabalhadores para o órgão de gestão da IMOC e para os demais órgãos sociais, nos termos da legislação respectiva;
- d) Apreciar a actividade da CT no tocante ao exercício das suas atribuições;
- e) Exercer os demais direitos previstos na lei e nos presentes estatutos.

2 — Compete à AT de cada área de eleição, constituída pelos respectivos trabalhadores permanentes, a eleição, destituição e apreciação da actividade, no tocante ao exercício das suas atribuições, da correspondente subcomissão de trabalhadores.

#### Artigo 6.º

Nos casos expressamente previstos nestes estatutos a AT da IMOC reunirá no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalho nas áreas de eleição, sendo as maiores de votos exigíveis pelos mesmos estatutos, apurados pela totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

#### Artigo 7.º

1 — A AT pode ser convocada pela CT, por iniciativa própria, ou a requerimento de um mínimo de 100 trabalhadores permanentes na IMOC.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião da AT e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 10 dias contados a partir da recepção de requerimento, devendo a participação daquela assembleia ser registada em folhas de presença.

4 — A convocatória indicará sempre, com clareza, os pontos da ordem de trabalhos, o local e a hora do início da AT.

5 — Quando a realização da AT for de iniciativa dos trabalhadores, esta só poderá deliberar vinculativamente quanto à actuação da CT, desde que nela participe a maioria dos trabalhadores permanentes da IMOC.

#### Artigo 8.º

A AT é convocada com a antecedência mínima de 15 dias, salvo quando convocada de emergência, por meio de anúncios colocados nos locais de fácil acesso aos trabalhadores, podendo estes, no prazo de 8 dias, apresentarem documentos para discussão e votação na AT.

#### Artigo 9.º

A constituição das mesas das respectivas reuniões de trabalhadores em AT é da responsabilidade da CT e subcomissões correspondentes.

#### Artigo 10.º

1 — A AT reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas inerentes à actividade da CT e das subcomissões de trabalhadores;
- c) Apreciação da situação económica e laboral da empresa.

2 — A AT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, de conformidade com o preceituado no artigo 7.º

3 — A AT pode ainda reunir de emergência quando convocada pela CT, devendo esta dar a publicidade possível à respectiva convocatória que, por sua vez, antecederá no mínimo de quarenta e oito horas a realização daquela.

4 — A AT anual ordinária pode ser constituída pelo plenário de representantes dos trabalhadores eleitos ou pelas estruturas constituídas — CT e SUBCT —, desde que tenha sido deliberado por unanimidade no plenário da CT convocado para o efeito.

#### Artigo 11.º

Com base nas actas das reuniões havidas nas áreas de eleição, redigidas pelas respectivas mesas, a CT elaborará acta final que será enviada a todas as áreas de eleição.

#### 12.º

São obrigatoriamente objecto de apuramento por voto directo e secreto da AT, convocada para o exercício das competências anteriormente previstas, os pontos das

alíneas b) e c) do artigo 5.º e, ainda, a adesão ou saída de outras organizações de trabalhadores.

### Artigo 13.º

1 — Poderá a CT, em casos de excepional importância e para efeitos consultivos, convocar plenários de representantes (PR), devendo as suas decisões, sempre que a CT considere necessárias, ser levadas à AT para deliberação.

2 — A representatividade, no plenário de representantes, prevista no anterior n.º 1 será o de:

- a) Um representante por cada grupo de 50 trabalhadores (com arredondamento por excesso) na sede e filial;
- b) Um representante por cada uma das restantes áreas de eleição.

## CAPÍTULO II

### Das comissões e subcomissões de trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Dos seus fins e competências

### Artigo 14.º

1 — A CT e as subcomissões de trabalhadores, no exercício das suas atribuições e competências, obrigam-se a respeitar a expressão democrática da vontade dos trabalhadores da empresa, apurada de conformidade com a lei e os presentes estatutos, bem como a promover a sua mobilização para a construção de uma sociedade mais justa, digna e participada, nos termos constitucionais.

2 — É concomitante dever de todos os trabalhadores da IMOC na correcta formação da vontade colectiva do seu conjunto, dentro das regras de democracia interna.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores são os únicos órgãos que têm legitimidade para o exercício dos direitos da representação dos trabalhadores a nível de empresa previstos na lei das CT dentro das respectivas áreas e competências.

### Artigo 15.º

Compete à CT:

- a) No exercício das suas funções, ser informada e pronunciar-se sobre a actividade da empresa;
- b) Exercer, dentro dos limites da lei, o controlo de gestão na IMOC;
- c) Promover e assegurar o exercício pelos trabalhadores do direito de elegerem representantes seus para os órgãos sociais da IMOC, nos termos da respectiva legislação;
- d) Intervir na reorganização da empresa ou, através das coordenadoras a que por ventura venha a aderir, na reestruturação do sector;
- e) Gerir ou participar na gestão dos serviços sociais da empresa que lhe forem cometidos;

- f) Participar directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras na elaboração e controlo da execução de planos económico-sociais para o respectivo sector ou região;
- g) Pronunciar-se tempestivamente sobre os processos disciplinares donde resulte a pena de despedimento a trabalhadores da IMOC;
- h) Participar na elaboração da legislação de trabalho, através de conveniente representação;
- i) Executar as deliberações da AT quando tomadas de conformidade com o artigo 7.º;
- j) Exercer em geral todas as demais atribuições e competências que por lei ou prática corrente lhe sejam reconhecidas;
- k) Colaborar na eleição das SUBCT, bem como na elaboração dos respectivos estatutos;
- l) Coordenar toda a actividade das subcomissões de trabalhadores da empresa;
- m) .....

## SECÇÃO II

### Composição e eleições

### Artigo 16.º

O número de membros que compõem a CT, eleitos no 1.º trimestre do ano civil, deliberado em plenário da CT, será o previsto no artigo 14.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

### Artigo 17.º

1 — O mandato da CT e das SUBCT, é de três anos, sendo simultâneos o início e o termo dos respectivos mandatos:

- a) Sempre que haja eleição intercalar para uma subcomissão esta assumirá funções até ao fim do mandato da CT em exercício;
- b) Cada membro da CT não poderá exercer mais de três mandatos consecutivos.

2 — Cessará o respectivo mandato desde que mais de 50% dos seus membros tenham renunciado ou sido destituídos, sempre que esteja esgotada a possibilidade de substituição.

### 18.º

1 — A todo o tempo, qualquer membro da CT poderá suspender ou renunciar ao seu mandato, através de documento escrito, enviado ao secretariado da CT:

- a) A suspensão do mandato não poderá ser por períodos inferiores a 30 dias, não podendo ultrapassar a soma desses períodos os 120 dias por mandato;
- b) A renúncia do mandato como membro da CT implica a destituição de qualquer função exercida em grupos de trabalho, comissões ou outra actividade da CT.

2 — No caso referido no número anterior, o membro demissionário será substituído pelo candidato seguinte, na ordem da respectiva lista.

3 — Perdem o mandato os membros que faltem a três reuniões ordinárias consecutivas ou a sete inter-poladas.

4 — Consideram-se justificadas as ausências às reuniões dadas pelos motivos previstos no ACTV, para os trabalhadores do sector da construção civil.

#### Artigo 19.º

A CT é eleita entre as listas subscritas por um mínimo de 100 trabalhadores permanentes da IMOC, por sufrágio directo, universal e secreto e pela aplicação da regra da média mais alta do método de Hondt, de forma a garantir a correspondente representatividade.

#### Artigo 20.º

Têm direito a voto, nos termos da alínea g) do anterior artigo 4.º, todos os trabalhadores permanentes da IMOC.

#### 21.º

São elegíveis para a CT e subcomissões os trabalhadores com direito a voto e que não estejam abrangidos pela lei das incapacidades cívicas em vigor.

#### Artigo 22.º

1 — O acto eleitoral será convocado por iniciativa da CT cessante ou, na sua falta, a requerimento de pelo menos 100 dos trabalhadores permanentes da IMOC.

2 — A convocatória deverá ser feita com a antecedência mínima de 25 dias e máxima de 70, sobre a data do acto eleitoral.

3 — A respectiva convocatória deve ter ampla publicidade e dela constará o dia, local ou locais de votação, horário e objecto da mesma.

4 — Da mesma convocatória será remetida simultaneamente cópia ao conselho de administração, para conhecimento.

#### Artigo 23.º

1 — As listas de candidatos serão apresentadas à CT vigente até ao 15.º dia anterior à data do acto eleitoral.

2 — As listas são acompanhadas por declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos candidatos.

3 — Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes, devendo o número destes não exceder três.

5 — Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo legível;
- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho.

#### Artigo 24.º

1 — Com vista ao suprimimento de eventuais irregularidades entretanto verificadas, as listas e respectiva documentação serão devolvidas pela CT ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de quarenta e oito horas para sanar as irregularidades havidas.

2 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a CT, funcionando como comissão eleitoral, decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

#### Artigo 25.º

1 — Confirmada a aceitação das candidaturas concorrentes, constituir-se-á uma comissão eleitoral composta por três membros da CT, por esta indicados, e por um mandatário de cada uma das listas concorrentes.

2 — Esta comissão assegurará a coordenação de todo o processo eleitoral, competindo-lhe especificamente:

- a) Verificar, em definitivo, a irregularidade das candidaturas;
- b) Apreciar e julgar as reclamações;
- c) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- d) Assegurar a constituição das mesas de voto e o aparelho técnico e material necessário para o processo eleitoral;
- e) Elaborar os resultados eleitorais, elaborar acta de apuramento geral no prazo máximo de oito dias, bem como entregar toda a documentação à CT cessante para cumprimento das disposições legais subsequentes.

#### Artigo 26.º

A votação é efectuada nas áreas de eleição a definir pela comissão eleitoral e de acordo com a lei em vigor.

#### Artigo 27.º

1 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados, para o efeito, pela comissão eleitoral.

2 — Cada lista concorrente pode designar um representante como delegado de lista que, devidamente credenciado, acompanhará a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

#### Artigo 28.º

1 — Em cada mesa de voto haverá, pelo menos, um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

2 — As presenças devem ser registadas em documento próprio, com termo de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pela respectiva mesa, o qual constituirá parte integrante da acta.

3 — O caderno eleitoral faz parte integrante da acta da mesa de voto donde constarão também os seguintes elementos: a composição da mesa, a hora de início e fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como as ocorrências registadas durante a votação.

4 — A acta será assinada pelos membros da mesa, sendo remetida, com os cadernos eleitorais, à comissão eleitoral.

#### Artigo 29.º

1 — Os boletins de voto são editados pela comissão eleitoral, deles constando a letra e a sigla, adoptadas por cada lista concorrente.

2 — A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação.

#### Artigo 30.º

1 — O voto é secreto e deverá ser entregue ao presidente da mesa de voto, dobrado em quatro, com a face impressa para dentro.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — Aos trabalhadores que, por motivos justificados, não tenham possibilidades de votar, é-lhes permitido o voto por correspondência, nos termos da lei.

#### Artigo 31.º

1 — Os elementos de identificação dos membros da CT eleitos bem como a acta de apuramento geral são patenteados durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados a afixação de documentos referentes à CT.

2 — A afixação dos documentos referidos no número anterior terá de se fazer nos cinco dias posteriores à data das eleições.

3 — A cópia de toda a documentação referida no n.º 1 será remetida pela CT vigente nos prazos e para os efeitos legais aos Ministérios das Finanças e do Trabalho e ao conselho de administração da IMOC.

#### Artigo 32.º

A CT entra em exercício no 5.º dia posterior à afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

#### Artigo 33.º

No prazo de 15 dias a contar da publicação dos resultados, qualquer trabalhador com direito a voto poderá impugnar as eleições junto do Ministério Público, nos termos da lei.

### SECÇÃO III

#### Dstituição da CT e das subcomissões

#### Artigo 34.º

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos para a eleição, sendo necessária a maioria qualificada de dois terços dos votantes.

2 — Igualmente e nos termos do número anterior pode ser destituída parte dos membros da CT.

3 — Ocorrendo o previsto no n.º 1, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

4 — Ocorrendo o previsto no n.º 2, os membros destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

5 — Esgotada a possibilidade de substituição e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da CT, proceder-se-á de acordo com o disposto no n.º 3 deste artigo.

#### Artigo 35.º

À eleição de destituição das subcomissões de trabalhadores aplicam-se, com as devidas adaptações, os processos regulamentados na presente secção.

### SECÇÃO IV

#### Funcionamento da CT e das subcomissões

#### Artigo 36.º

1 — A CT reunirá ordinariamente uma vez por mês, sem prejuízo de reuniões mais frequentes do seu órgão executivo.

2 — A actividade da CT será coordenada por um secretariado (SEC), composto por um mínimo de três e um máximo de cinco dos seus membros, que executará as deliberações da CT.

a) A coordenação das actividades do SEC será assegurada por um coordenador e um coordenador-adjunto responsáveis pela dinamização e orientação dos trabalhadores e pelos processos administrativos.

b) Os coordenadores do SEC serão eleitos, entre os seus membros, por maioria simples, pelo período mínimo de 6 meses, o que ocorrerá no prazo de 30 dias.

3 — O SEC previsto no número anterior será eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse e deverá reflectir os resultados das eleições para a CT.

4 — Será lavrada acta das reuniões ordinárias e extraordinárias do plenário da CT e assinada por todos os presentes.

5 — Os elementos que não concordarem com a posição maioritariamente definida têm o direito de exarar na respectiva acta as razões do seu voto.

6 — A CT deve constituir pelouros de actividades, cada um distribuído no mínimo por dois membros, para assegurar o desenvolvimento de funções e ausências.

#### Artigo 37.º

As reuniões extraordinárias terão lugar sempre que justificadamente sejam convocadas pelo respectivo SEC ou por dois terços da totalidade dos membros da CT.

#### Artigo 38.º

As reuniões da CT e do seu SEC serão convocadas por anúncios colocados na respectiva sede ou por convocação escrita para os membros residentes fora da localidade da sede.

#### Artigo 39.º

As deliberações da CT e do seu SEC são válidas desde que tomadas com a presença da maioria dos seus membros.

#### Artigo 40.º

1 — Para obrigar a CT são necessárias, pelo menos, as assinaturas de dois dos seus membros, quando número superior não tenha sido decidido pelo plenário da CT.

2 — A CT pode ser representada em qualquer acto, reunião, seminário e outros, a nível interno ou externo, por um ou mais dos seus membros, podendo estes serem acompanhados por outros trabalhadores, desde que deliberada em plenário da CT.

3 — Compete ao SEC da CT efectuar as comunicações aos serviços correspondentes dos membros a tempo inteiro, relativas às ausências e outras situações definidas nas normas e regulamentos internos da IMOC.

#### Artigo 41.º

As subcomissões regular-se-ão no seu funcionamento por estatuto próprio aprovado na assembleia do respectivo estabelecimento, observados os correspondentes imperativos legais.

### CAPÍTULO III

#### **Do funcionamento da actividade da CT e das subcomissões**

#### Artigo 42.º

1 — Para a prossecução das atribuições fixadas na lei e estatutos, a CT disporá dos seguintes financiamentos:

- a) Meios devidos pela IMOC para funcionamento da CT de conformidade com a legislação em vigor;
- b) Contribuições voluntárias e eventualmente periódicas do conjunto dos trabalhadores da IMOC;
- c) Receitas provenientes de festas e outras manifestações organizadas pela CT;
- d) Outras receitas ou doações que sejam postas à sua disposição pelos trabalhadores da IMOC.

2 — Para este efeito a CT manterá actualizada a correspondente contabilização em livros próprios.

3 — É vedado à CT e subcomissões de trabalhadores receberem quaisquer apoios monetários de entidades estranhas ao conjunto de trabalhadores da IMOC.

4 — Aplica-se às subcomissões de trabalhadores, com as devidas adaptações, o preceituado neste artigo.

### CAPÍTULO IV

#### **Disposições finais**

#### Artigo 43.º

1 — O estatuto dos representantes dos trabalhadores dos órgãos sociais da IMOC é o que estiver estabelecido para os restantes membros do respectivo órgão, em plena igualdade de direitos e obrigações.

2 — Os representantes dos trabalhadores nos órgãos sociais da IMOC e a CT deverão estabelecer e desenvolver, entre si, formas de relacionamento e de colaboração, com vista a uma correcta e eficaz defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos órgãos sociais da IMOC deverão elaborar relatórios periodicamente ou por assuntos sempre que justificados, com vista a uma total informação e esclarecimento da CT.

#### Artigo 44.º

Aos casos omissos verificados nos presentes estatutos, no tocante à regulamentação da actividade da CT e dos seus membros, aplicar-se-á o disposto na lei das CT, na lei geral, nomeadamente quanto ao funcionamento de associações e seus órgãos na parte aplicável, bem como o Decreto-Lei n.º 2/78, de 9 de Janeiro, no que se relaciona com deveres profissionais.

#### Artigo 45.º

1 — Os presentes estatutos não poderão ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.

2 — As alterações aos estatutos da CT devem ser aprovadas pela AT, de acordo com o artigo v, e podem ser apresentadas por qualquer trabalhador com 50 proponentes subscritores ou pela CT após decisão tomada em plenário com a totalidade dos seus membros.

#### Artigo 46.º

##### **Transitório**

O mandato da CT que resulte de sufrágio realizado em simultâneo com o presente referendo, dando cumprimento aos artigos 16.º e 17.º destes estatutos, poderá ser prorrogado por um ano desde que seja deliberado em plenário nacional das estruturas — CT e subcomissões de trabalhadores.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 1 de Julho de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 86/99, a fl. 9 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores da LUSOSIDER — Aços Planos, S. A. — Eleição em 16 e 17 de Junho de 1999 para o mandato de dois anos.**

#### **Efectivos:**

Nélson Loureiro Carabineiro, bilhete de identidade n.º 1293773.  
António Manuel Aires Alpalhão, bilhete de identidade n.º 5279237.  
Manuel José Piedade Serafim, bilhete de identidade n.º 5562341.  
José Eduardo Rosado Tendeiro, bilhete de identidade n.º 5416316.  
Carlos Casimiro Bento, bilhete de identidade n.º 5599600.

#### **Suplentes:**

Higino António Silva Coutinho — técnic./tecn. elect./electro.  
Fernando Godinho Pereira — prod./laminador.  
José Francisco São Pedro Mendes — tecni./tecn. fabril.  
Hermínio Manuel Ferreira R. Lopes — tecni./tecn. fabril.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 6 de Julho de 1999, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 90/99 no livro n.º 1.

### **Comissões de Trabalhadores da IMOC — Imobiliária e Construções, S. A. — Eleição em 31 de Janeiro de 1999 para o mandato de três anos.**

Manuel de Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 6361664, emitido em 3 de Outubro de 1994 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.  
Serafim Martins Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 5288864, emitido em 6 de Fevereiro de 1991 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.  
Miguel Soares Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 9881156, emitido em 10 de Fevereiro de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Aveiro.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 6 de Julho de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 88/99, a fl. 9 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Fábrica Portuguesa, S. A. — Eleição em 26 de Maio de 1999 para o mandato de dois anos.**

José Joaquim Charruas Guerra, bilhete de identidade n.º 5098876, emitido em 6 de Junho de 1994 pelo Arquivo de Lisboa.  
Amadeu Garret Nicandro, bilhete de identidade n.º 5625059, emitido em 12 de Janeiro de 1995 pelo Arquivo de Lisboa.  
Jorge Batista, bilhete de identidade n.º 3625126, emitido em 10 de Setembro de 1998 pelo Arquivo de Lisboa.  
António Manuel Alva Rosa Galiado, bilhete de identidade n.º 6257755, emitido em 8 de Junho de 1995 pelo Arquivo de Lisboa.  
Joaquim Manuel Belfo Mália, bilhete de identidade n.º 4590699, emitido em 30 de Dezembro de 1997 pelo Arquivo de Lisboa.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 6 de Julho de 1999, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 89/99, a fl. 9 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Administração do Porto de Lisboa, S. A. — Eleição em 24 de Maio de 1999 para o biênio de 1999-2001.**

Membros	Bilhete de identidade número	Data de emissão	Arquivo
<b>Efectivos</b>			
António José Viseu da Silva	6021656	23-7-97	Lisboa.
Patrícia Fernandes Madueno Saraiva.	6028254	4-6-98	Lisboa.
Adílio Matos Almirante Marques.	2310130	29-12-94	Lisboa.
Francisco José Vicente Calado.	1290136	29-8-95	Lisboa.
Fernando António Otto Vicente.	7640134	13-5-92	Lisboa.
José Paulo Vidal Gama de França Mousaco.	7934026	14-8-97	Lisboa.
Guilherme José Falua Antunes.	5197382	22-8-97	Lisboa.
<b>Suplentes</b>			
José Manuel Varandas Fouto	4565392	18-4-97	Lisboa.
Florbelá Joana Mendes Paulo	5415379	31-7-96	Lisboa.
José Manuel de Oliveira Calado Nogueira.	2361394	11-5-94	Lisboa.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade sob o n.º 93/99, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, a fl. 10 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Metalúrgica Benaventense, L.<sup>da</sup> — Eleição em 19 de Fevereiro de 1999 para o mandato de dois anos.**

**Efectivos:**

Célia Maria Chitas, bilhete de identidade n.º 10628744, do Arquivo de Santarém.  
João António Oliveira, bilhete de identidade n.º 97027351, do Arquivo de Santarém.  
Joel Lúcio Paiva Alves, bilhete de identidade n.º 10180471, do Arquivo de Lisboa.

**Suplentes:**

Manuel Joaquim F. R. Sebastião, bilhete de identidade n.º 5577020, do Arquivo de Lisboa.  
Joaquim da Rosa Branco, bilhete de identidade n.º 2238258, do Arquivo de Lisboa.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 9 de Julho de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 92, a fl. 9 do livro n.º 1.

**Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da SOREL, S. A. — Eleição em 17 de Junho de 1999 para o mandato de um ano.**

**Comissão de Trabalhadores**

Victor José dos Santos Ferreira; idade: 54 anos; bilhete de identidade n.º 1182953, de 22 de Março de 1989, de Lisboa; categoria profissional: pintor-auto; local de trabalho: Rua do Dr. José Espírito Santo, Lisboa.  
António Alberto Garcia Teixeira; idade: 47 anos; bilhete de identidade n.º 2174895, de 28 de Maio de 1996, de Lisboa; categoria profissional: motorista de pesados; local de trabalho: Rua do Dr. José Espírito Santo, Lisboa.  
Anselmo José de Oliveira Carriço; idade: 47 anos; bilhete de identidade n.º 2176502, de 28 de Maio de 1993, de Lisboa; categoria profissional: bate-chapa; local de trabalho: Rua do Dr. José Espírito Santo, Lisboa.

**Subcomissão de Trabalhadores**

José Manuel Neta dos Santos Rodrigues; idade: 39 anos; bilhete de identidade n.º 7626109, de 12 de Setembro de 1996, de Lisboa; categoria profissional: caixeiro; local de trabalho: Rua do Dr. José Espírito Santo, Lisboa.  
José Carlos de Figueiredo Pereira; idade: 33 anos; bilhete de identidade n.º 7328014, de 10 de Abril de 1996, de Lisboa; categoria profissional: bate-chapa; local de trabalho: Rua do Dr. José Espírito Santo, Lisboa.  
Abílio Martins; idade: 40 anos; bilhete de identidade n.º 8958817, de 24 de Outubro de 1996, de Lisboa; categoria profissional: pintor-auto; local de trabalho: Rua do Dr. José Espírito Santo, Lisboa.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 7 de Julho de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 91, a fl. 9 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da INDEP — Indústria de Defesa, S. A. — Substituição**

Na Comissão de Trabalhadores eleita em 17 de Dezembro de 1998 para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1998, Vítor Manuel Faria foi substituído por Rui Manuel Lopes Virgílio, portador do bilhete de identidade n.º 4892413, de 12 de Março de 1999, de Lisboa.

**Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Renault-Chelas — Comércio e Reparação de Veículos, L.<sup>da</sup> — Eleição de 22 de Junho de 1999 para o mandato de dois anos.**

**Comissão de trabalhadores**

**Efectivos:**

Carlos Costa Fernandes, mecânico de automóveis, bilhete de identidade n.º 4890343, de 29 de Abril de 1997, Lisboa.  
Jorge Manuel Azenha Gabriel, electricista, bilhete de identidade n.º 6256396, de 6 de Abril de 1998, Lisboa.  
António Vilar do Amaral, bate-chapas, bilhete de identidade n.º 4127521, de 8 de Março de 1996, Lisboa.  
João António Barroso Justo, pintor, bilhete de identidade n.º 6217842, de 4 de Março de 1999, Lisboa.  
Paulo José Ribeiro Gomes, mecânico de automóveis, bilhete de identidade n.º 168542, de 12 de Março de 1990, Lisboa.

**Suplentes:**

Paulo Jorge Ferreira das Neves, mecânico de automóveis, bilhete de identidade n.º 8099145, de 16 de Janeiro de 1995, Lisboa.  
José Manuel Vieira Matilde, mecânico de automóveis, bilhete de identidade n.º 6010953, de 29 de Janeiro de 1999, Lisboa.  
Filipe Miguel José, caixeiro, bilhete de identidade n.º 5205638, de 1 de Agosto de 1997, Lisboa.

**Subcomissões de Trabalhadores**

**Renault-Chelas**

**Efectivos:**

José Eduardo Casquinha Pinheiro da Silva, caixeiro, bilhete de identidade n.º 4887999, de 4 de Dezembro de 1995, Lisboa.  
José Manuel Ruivo, bate-chapas, bilhete de identidade n.º 6535290, de 6 de Agosto de 1996, Lisboa.  
Octávio António Verdugo Razete, mecânico de automóveis, bilhete de identidade n.º 5601859, de 13 de Janeiro de 1999, Lisboa.

**Suplentes:**

Amílcar Pires Santos, mecânico de automóveis, bilhete de identidade n.º 4261236, de 25 de Agosto de 1997, Lisboa.



Justino Manuel Correia Lopes, pintor, bilhete de identidade n.º 6442142, de 5 de Janeiro de 1994, Lisboa.  
 António Vilar do Amaral, bate-chapas, bilhete de identidade n.º 4127521, de 3 de Março de 1996, Lisboa.

# **Renault-Areeiro**

## **Efectivos:**

José Manuel Vieira Matildes, mecânico de automóveis, bilhete de identidade n.º 6010953, de 29 de Março de 1999, Lisboa.  
 Manuel Alves dos Santos, mecânico de automóveis, bilhete de identidade n.º 5736288, de 5 de Dezembro de 1997, Lisboa.

Joaquim José Quadrado Raposo, mecânico de automóveis, bilhete de identidade n.º 7649848, de 21 de Agosto de 1998, Lisboa.

## **Suplentes:**

Artur Manuel Albuquerque Santos, mecânico de automóveis, bilhete de identidade n.º 7388806, de 6 de Setembro de 1994, Lisboa.  
 Carlos Manuel Alves Ruivo, mecânico de automóveis, bilhete de identidade n.º 6253879, de 7 de Março de 1997, Lisboa.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 16 de Julho de 1999, nos termos da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 97/99, a fl. 10 do livro n.º 1.

## **Comissão de Trabalhadores REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A. — Eleição em 14 de Maio de 1999 para o mandato de dois anos**

Número de trabalhador	Nome	Idade	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo	Função	Posto de trabalho
193267	José Carlos Tavares Baptista . . .	42	4707449	29-12-98	Lisboa	Técnico principal de manutenção.	EXQS — CC, Sacavém.
265764	Vítor Manuel Carvalho da Cunha.	44	4654684	19-6-92	Lisboa	Desenhador . . . . .	EXGE — OMS, Sacavém.
226971	Herculano Figueiredo Gonçalves.	47	2907529	8-5-95	Lisboa	Técnico de exploração . . .	EXGE — OMS, subestação de Ferreira do Alentejo.
283266	Jorge Manuel Ferrito Cereijo . . .	38	621828	19-4-97	Lisboa	Bacharel II . . . . .	ESSB — CM, Avenida dos Estados Unidos da América.
193909	Francisco Manuel da Rocha Moreira.	58	1974058	4-1-91	Lisboa	Escriturário de contabilidade, finanças e estatística.	AFFN — CT, Avenida dos Estados Unidos da América.
152625	Pedro Manuel Dias Lobo . . . . .	45	2317369	24-6-98	Lisboa	Assistente técnico . . . . .	EXQS — CC, Sacavém.
267821	Marília Fonseca Salvado da Costa.	41	4890936	4-9-98	Lisboa	Escriturário de pessoal e expediente geral.	EXQS, Sacavém.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Julho de 1999, ao abrigo da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 96/99, a fl. 10 do livro n.º 1.

## **Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Montagens Metalomecânicas, S. A. — Eleição em 25 de Junho de 1998 para o mandato de dois anos.**

## **Efectivos:**

Júlio Augusto Matos da Conceição, bilhete de identidade n.º 1123150, de 23 de Agosto de 1990, do Arquivo de Lisboa.  
 António Luís Bailão, bilhete de identidade n.º 1380572, de 30 de Maio de 1994, do Arquivo de Lisboa.  
 Hermínio de Carvalho da Silva, bilhete de identidade n.º 3234471, de 29 de Março de 1990, do Arquivo de Lisboa.

## **Suplentes:**

Albino da Silva Leite, bilhete de identidade n.º 2861872, de 8 de Março de 1989, do Arquivo de Lisboa.  
 José Franco de Matos, bilhete de identidade n.º 3843189, de 8 de Janeiro de 1991, do Arquivo de Lisboa.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 19 de Julho de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 100/99, a fl. 10 do livro n.º 1.

**Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Rodoviária do Tejo, S. A. — Eleição em 26 de Maio de 1999 para o mandato de dois anos.**

Nome	Profissão	Local de trabalho	Bilhete de identidade	Arquivo de identificação
<b>Efectivos</b>				
1 — José Joaquim Filipe Valentim .....	Pintor de automóveis	Leiria .....	7732923	Lisboa.
2 — Fernando Manuel C. Lobato da Silva .....	Mecânico	Santarém .....	6059156	Santarém.
3 — António de Sousa Marques .....	Lubrificador .....	Torres Novas .....	6324502	Lisboa.
4 — Francisco Maria Vicente .....	Motorista .....	Abrantes .....	1525658	Lisboa.
5 — Manuel do Carmo Marques .....	Motorista .....	Abrantes .....	6756394	Lisboa.
6 — Joaquim Carlos Gomes Tavares .....	Torneiro mecânico .....	Torres Novas .....	7693601	Santarém.
7 — Ferrer Maltez Timóteo .....	Motorista .....	Caldas da Rainha ....	7108760	Lisboa.
<b>Suplentes</b>				
1 — Isidro da Natividade Lopes Branco .....	Montador de pneus ...	Torres Novas .....	3769927	Santarém.
2 — Rodrigo Maria Martins de Sá .....	Mecânico .....	Torres Novas .....	66110022	Santarém.
3 — Adriano Luís dos Reis Aguiar .....	Mecânico .....	Torres Novas .....	6299562	Lisboa.
4 — Manuel Pedro Rodrigues Castelão .....	Soldador .....	Torres Novas .....	7273981	Lisboa.

**Subcomissão de Abrantes**

Nome	Profissão	Local de trabalho	Bilhete de identidade	Arquivo de identificação
<b>Efectivos</b>				
1 — Francisco Maria Vicente .....	Motorista .....	Abrantes .....	1525658	Lisboa.
2 — Manuel Carmo Marques .....	Motorista .....	Abrantes .....	6755394	Lisboa.
3 — António Jesus Catarino .....	Cobrador .....	Abrantes .....	6753344	Lisboa.
<b>Suplentes</b>				
1 — Manuel Mendes Lobato .....	Auxiliar de movimento	Abrantes .....	4543854	Lisboa.

**Subcomissão das Caldas da Rainha**

Nome	Profissão	Local de trabalho	Bilhete de identidade	Arquivo de identificação
<b>Efectivos</b>				
1 — Paulino Dias Rodrigues .....	Motorista .....	Caldas da Rainha ....	8025308	Lisboa.
2 — Francisco João Luís .....	Motorista .....	Caldas da Rainha ....	4396063	Lisboa.
3 — Joaquim Ferreira Bernardino .....	Motorista .....	Caldas da Rainha ....	5622533	Lisboa.

**Subcomissão da Figueira da Foz**

Nome	Profissão	Local de trabalho	Bilhete de identidade	Arquivo de identificação
<b>Efectivos</b>				
1 — Joaquim Pedro Carola .....	Motorista .....	Figueira da Foz .....	6749024	Lisboa.
2 — Silvério Vaz de Meneses .....	Motorista .....	Figueira da Foz .....	4140437	Lisboa.
3 — Celestino Azinheiro Sereno .....	Motorista .....	Figueira da Foz .....	2281504	Lisboa.
<b>Suplentes</b>				
1 — Carlos Alberto Martins Fonseca .....	Motorista .....	Figueira da Foz .....	4158975	Lisboa.
2 — Manuel Nunes Marques .....	Motorista .....	Figueira da Foz .....	6598354	Lisboa.

### Subcomissão de Leiria

Nome	Profissão	Local de trabalho	Bilhete de identidade	Arquivo de identificação
<b>Efectivos</b>				
1 — Belmiro Loureiro Luís .....	Despachante .....	Leiria .....	6398057	Leiria.
2 — Júlio de Jesus Jorge .....	Motorista .....	Várzeas .....	2584579	Leiria.
3 — Albino Pereira .....	Lubrificador .....	Leiria .....	3488171	Lisboa.
<b>Suplentes</b>				
1 — João Monteiro Amarelo .....	Despachante .....	Leiria .....	4345941	Santarém.
2 — Manuel Ribeiro de Moura .....	Despachante .....	Leiria .....	3636047	Leiria.
3 — José Joaquim Confraria Manuel .....	Servente .....	Leiria .....	2628587	Lisboa.

### Subcomissão de Torres Novas

Nome	Profissão	Local de trabalho	Bilhete de identidade	Arquivo de identificação
<b>Efectivos</b>				
1 — Joaquim Carlos Gomes Tavares .....	Torneiro .....	Torres Novas .....	7693601	Santarém.
2 — Isidro da Natividade Lopes Branco .....	Montador de pneus ...	Torres Novas .....	3769927	Santarém.
3 — Adriano Luís dos Reis Aguiar .....	Mecânico .....	Torres Novas .....	6299562	Lisboa.
<b>Suplentes</b>				
1 — Rodrigo Maria Martins de Sá .....	Mecânico .....	Torres Novas .....	66110022	Santarém.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 19 de Julho de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 98/99, a fl. 10 do livro n.º 1.

### Comissão de Trabalhadores da T. S. T. — Transportes Sul do Tejo — Eleição em 28 de Maio de 1999 para o mandato de dois anos

Nome	Profissão	Local de trabalho	Bilhete de identidade	Arquivo
<b>Efectivos</b>				
José Campos Gamito Rosa .....	Motorista .....	Centro Sul .....	4894543	Lisboa.
António Luís Gens Fanica .....	Motorista .....	Laranjeiro .....	2055137	Lisboa.
José Francisco Paisana .....	Recepcionista .....	Laranjeiro .....	4156741	Lisboa.
Rogério Rosado S. Carrilho .....	Motorista .....	Centro Sul .....	2191130	Lisboa.
António Casimiro M. Santos .....	Chefe de equipa .....	Laranjeiro .....	7057253	Lisboa.
Aparício Moreira .....	Motorista .....	Montijo .....	5495191	Lisboa.
Paulo Jorge G. Lampreia .....	Motorista .....	Cacilhas .....	9934289	Lisboa.
<b>Suplentes</b>				
Raul Jorge Capelo Almeida .....	Motorista .....	Cacilhas .....	6697191	Lisboa.
Paulo Jorge Trigo Salvado .....	Motorista .....	Centro Sul .....	9666623	Lisboa.
António Carlos A. Marques .....	Mecânico .....	Laranjeiro .....	8760684	Lisboa.
Aurélio Gaboeiro R. Vaqueiro .....	Motorista .....	Sesimbra .....	6331304	Lisboa.
Armando Antunes Mendes .....	Motorista .....	Barreiro .....	2637812	Lisboa.
António Guilherme S. Almeida .....	Electricista .....	Laranjeiro .....	6009068	Lisboa.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Julho de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 95, a fls. do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da SACOPOR — Sociedade de Embalagens e Sacos de Papel — Eleição em 17 de Maio de 1999 para o mandato de três anos.**

Fernando José Simões de Sousa, solteiro, de 38 anos de idade, residente na Avenida de Sousa Martins, 87, 2600 Alhandra, portador do bilhete de identidade n.º 5657700-1, de 7 de Outubro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Fernando Manuel Gregório da Rocha, solteiro, de 37 anos de idade, residente no Bairro da Chabital, lote 1, 2.º, direito, 2600-414 Alhandra, portador do bilhete de identidade n.º 6236496-0, de 9 de Outubro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Joaquim José Alves Amaro Neves, casado, de 33 anos de idade, residente em A dos Loucos, lote 1, 1.º, C, 2600 Alhandra, portador do bilhete de identidade n.º 7787244-4, de 28 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 13 de Julho de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 94, a fl. 10 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Borealis Polímeros, S. A. — Eleição em 23 de Maio de 1998 para o mandato de três anos — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 10, de 30 de Maio de 1998, foi publicada a composição da supracitada Comissão de Trabalhadores, publicação que carece de ser rectificada. Assim, nas pp. 304 e 305 onde se lê:

«Efectivos:

Maria Filomena Melo Barroso, escriturária, inspecção, n.º 57.4.

António Manuel dos Santos Jorge, técnico I, manutenção etileno, n.º 108.2.

Jean Pierre de Oliveira Sanders Bentes, op. sala controlo, terminal portuário, n.º 572.0.

Vitor Manuel Caiado Correia, operador de exterior, PEBD, n.º 649.1.

Serafim Fernando Martins Pinto, técnico sup. III, engenharia, n.º 285.2.

António Lopes Antunes, técnico I, produção etileno, n.º 41.8.

Celso Constantino Guedes Almeida, operador segurança, n.º 218.6.

Suplentes:

António Augusto Mira Teixeira Júnior, técnico I, conservação, n.º 451.0.

Luís Miguel Lopes da Silva, operador de exterior, terminal portuário, n.º 748.0.

Jorge Manuel Borralho, encarregado manut., manutenção etileno, n.º 220.8.

Silvério Maria Costa, técnico I, produção etileno, n.º 38.8.»

deve ler-se:

«Carlos Manuel Correia Araújo, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5707142, emitido em Setúbal em 24 de Abril de 1996.

Maria Filomena Melo Barroso, viúva, portadora do bilhete de identidade n.º 7611369, emitido em Lisboa em 20 de Janeiro de 1995.

António Avelino Ribeiro Mendonça, casado, portador do bilhete de identidade n.º 3325207, emitido em Setúbal em 21 de Outubro de 1994.

Serafim Fernando Martins Pinto, casado, portador do bilhete de identidade n.º 8210436, emitido em Lisboa em 3 de Novembro de 1998.

José Pedro da Silva Fernandes, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2084574, emitido em Lisboa em 6 de Abril de 1994.

António Manuel Santos Jorge, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2208420, emitido em Lisboa em 21 de Janeiro de 1994.

José Xavier Sarmento, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7773081, emitido em Lisboa em 18 de Julho de 1997.»

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 19 de Julho de 1999, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 99/99, a fl. 10 do livro n.º 1.

**Subcomissão de Trabalhadores da PETROGAL (Refinaria de Sines) — Substituição**

Na Subcomissão de Trabalhadores da Refinaria de Sines, eleita em 11 e 12 de Maio de 1999 para o mandato de 1999-2001, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1999, Hugo Coelho Serra e Moura foi substituído por Jorge Manuel Rodrigues Elias, portador do bilhete de identidade n.º 9638638, de 4 de Dezembro de 1998, de Setúbal.