

Boletim do Trabalho e Emprego

28

1.^A SÉRIE

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

Preço inclu do
€ 8,29

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 70	N.º 28	P. 1899-2010	29-JULHO-2003
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	1903
Organizações do trabalho	1970
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— PE das alterações do CCT para a indústria farmacêutica	1903
— PE das alterações dos CCT entre a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (comércio por grosso de produtos farmacêuticos)	1904
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	1904
— PE das alterações dos CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (sector do comércio por grosso de produtos farmacêuticos)	1905
— Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteado, Arte e Beleza	1906
— Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Cabeleireiros de Portugal e o CESNORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte	1906
— Aviso para PE do CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	1907
— Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de tripas	1907
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros	1907
— Aviso para PE dos CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas	1907

— 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)	1908
— Aviso para PE das alterações dos CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa da Imprensa e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra e entre a mesma associação patronal e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros	1908
— Aviso para PE do ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e das respectivas alterações — Alteração	1908
— Aviso para PE das alterações dos CCT para os sectores da produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinhos e bebidas espirituosas (armazéns)	1909
— Aviso para PE das alterações dos CCT para os sectores da produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinhos e bebidas espirituosas (administrativos e vendas)	1909

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial e outra	1910
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras	1911
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras	1913
— CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e outro — Alteração salarial e outras	1914
— CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	1915
— CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outras e o Sind. dos Músicos — Alteração salarial e outras	1917
— CCT entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal — Alteração salarial e outra	1918
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Alteração salarial e outras	1918
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras	1921
— ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	1924
— ACT entre a PORTLINE, S. A., e outras e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitário e Pesca — Alteração salarial e outras	1969
— Acordo de adesão entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins às alterações aos AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro	1969
— CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Rectificação	1970
— AE entre a TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro — Alteração salarial e outras — Rectificação	1970

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. dos Professores da Região Açores — Alteração	1970
--	------

II — Corpos gerentes:

— Sind. Nacional de Quadros Técnicos — SNAQ	1981
— Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte — STRUN	1982
— Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens Transitários e Pescas	1983

Associações patronais:

I — Estatutos:

— Assoc. das Empresas de Dragagens do Norte	1984
— Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor — ARAC — Alteração	1988
— Assoc. Regional dos Industriais da Construção e Obras Públicas do Dist. de Leiria — ARICOP — Alteração	1994
— ALIF — Assoc. da Ind. Alimentar pelo Frio — Alteração	1998

II — Corpos gerentes:

— Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul	1998
— Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica (APICER)	1999

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores de MACVILA — Indústria de Confecções, S. A.	2000
--	------

II — Identificação:

— REBOCALIS — Rebocagem e Assistência Marítima, L. ^{da}	2009
— Fundição de Dois Portos, S. A.	2010
— SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A.	2010
— General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A.	2010



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações do CCT para a indústria farmacêutica

As alterações dos CCT entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, oportunamente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em conta que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2003, à qual não foi deduzida qualquer oposição.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada

pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT para a indústria farmacêutica celebrados entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, e entre as mesmas associações patronais e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14 e 18, de 15 de Abril e de 15 de Maio de 2003, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante do sector da indústria farmacêutica que prossigam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante do sector da indústria farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Abril de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 15 de Julho de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

PE das alterações dos CCT entre a API-FARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (comércio por grosso de produtos farmacêuticos).

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (comércio por grosso de produtos farmacêuticos), oportunamente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em conta que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda

o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (comércio por grosso de produtos farmacêuticos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14 e 18, respectivamente, de 15 de Abril e de 15 de Maio de 2003, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes nem noutras representativas do sector que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal prossigam a actividade económica de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes que, no território do continente, prossigam a actividade de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Abril de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 15 de Julho de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores

do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, ressaltando, embora, os estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, dadas as especificidades de que se revestem, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, ao qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2003, são estendidas no distrito de Santarém:

- 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 que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

2 — A presente portaria não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, quer abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 33 e 32, de 8 de Setembro de 2000 e de 29 de Agosto de 2001, respectivamente, quer abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e de 15 de Novembro de 2001, respectivamente.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais da convenção, para os anos de 2002 e 2003, produzem efeitos desde 1 de Julho de 2002 e 1 de Janeiro de 2003, respectivamente, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até 12 prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 15 de Julho de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

PE das alterações dos CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (sector do comércio por grosso de produtos farmacêuticos).

As alterações dos contratos colectivos celebrados entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (comércio por grosso de produtos farmacêuticos), oportunamente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi tido em consideração não só a existência de outras convenções colectivas celebradas por uma associação patronal também representativa da actividade considerada, como também que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de Maio de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados

entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIMETAL — Federação Inter-sindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (comércio por grosso de produtos farmacêuticos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13 e 14, respectivamente, de 8 e 15 de Abril de 2003, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante nem noutras representativas do sector que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu prossigam a actividade económica de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas na associação outorgante que na área das convenções prossigam a actividade de importação e armazenagem de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Abril de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 15 de Julho de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleiros e Institutos de Beleza e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza.

Nos termos do n.º 5 e para 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 da alteração do CCT mencionado em título, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003.

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, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente, com excepção dos dis-

tritos de Braga, Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real:

- 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 na associação sindical outorgante.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Maio de 2003.

Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Cabeleiros de Portugal e o CES-NORTE — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte.

Nos termos do n.º 5 e para 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 da alteração salarial do CCT mencionado em título, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003.

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, tornará a referida alteração extensiva, nos seguintes termos:

1 — Nos distritos do Porto, Aveiro, Bragança, Guarda e Vila Real:

- 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 na associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão é aplicável, ainda, às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação outorgante que, no distrito de Viana do Castelo, exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias nela previstas, não filiadas na associação sindical outorgante.

3 — A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Junho de 2003.

Aviso para PE do CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para 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 mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003.

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 nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos desde 1 de Abril de 2003.

Aviso para PE das alterações dos CCT para a indústria de tripas

Nos termos do n.º 5 e para 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 das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro e entre a mesma associação patronal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 10, de 15 de Março de 2003, e 26, de 15 de Julho de 2003, respectivamente.

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

- 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 conven-

ções não representados pelas associações sindicais signatárias.

As tabelas salariais das convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos desde 1 de Março de 2003.

Fica sem efeito o aviso para PE das alterações do CCT entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003.

Aviso para PE 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 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 do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003.

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, tornará as referidas alterações extensivas, em todas as áreas navegáveis do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que, não estando abrangidas por regulamentação de trabalho específica, sejam proprietárias de embarcações motorizadas ou não motorizadas, destinadas, nomeadamente, ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboque e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extracção de areias e inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na aludida convenção;
- 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 nos sindicatos outorgantes.

A tabela salarial prevista na convenção, objecto da portaria a emitir, produzirá efeitos a partir de 1 de Junho de 2003.

Aviso para PE dos CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Nos termos do n.º 5 e para 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 dos CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 20 e 25, respectivamente de 29 de Maio e de 8 de Julho de 2003.

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, tornará as referidas alterações extensivas, na área das convenções:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, com excepção das filiadas na Associação de Agricultores ao Sul do Tejo, 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 outorgantes.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Junho de 2003.

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 das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a RIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003.

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 se dediquem ao fabrico industrial de bolachas 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 que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na

convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 2003.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa da Imprensa e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra e entre a mesma associação patronal e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa 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 dos contratos colectivos de trabalho mencionados em título, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003.

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 proprietárias de publicações periódicas não diárias de carácter informativo e respectivos parques gráficos, não filiadas na associação patronal outorgante, 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.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 2003.

Aviso para PE do ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e das respectivas alterações — Alteração.

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 ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2002, e das respectivas alterações insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2003.

A portaria a emitir, ao abrigo do n.º 1 dos citados artigo e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Dezembro, tornará as convenções colectivas extensivas às relações de trabalho entre cooperativas outorgantes de cada um dos citados ACT e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nos sindicatos outorgantes.

A tabela salarial prevista no anexo III-A incluído nas cláusulas transitórias previstas no ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2002, produzirá efeitos desde 1 de Julho de 2001 até 31 de Dezembro de 2001 e a tabela salarial constante no anexo III do mesmo ACT produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

A tabela salarial constante no anexo III das alterações insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2003, produzirá efeitos a partir de 1 de Abril de 2003.

Fica, assim, sem efeito o aviso para PE do ACT entre a Cooperativa Agrícola Mirense, C. R. L., e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2002, por da reanálise do enquadramento associativo do sector se ter concluído existirem associações patronais dele representativas e da audiência prévia promovida aos interessados nada ter resultado em contrário.

Aviso para PE das alterações dos CCT para os sectores da produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinhos e bebidas espirituosas (armazéns).

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 PE das alterações dos CCT (armazéns) celebrados entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre as mesmas associações patronais e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003.

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 nas associações patronais outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, 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 nas associações patronais outorgantes 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 a abranger pela PE dos CCT (administrativos e vendas) celebrados entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre as mesmas associações patronais e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros nesta data publicitada.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Julho de 2003.

Aviso para PE das alterações dos CCT para os sectores da produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinhos e bebidas espirituosas (administrativos e vendas).

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 PE das alterações dos CCT (administrativos e vendas) celebrados entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e entre as mesmas associações patronais e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003.

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 nas associações patronais outorgantes, excluindo as adegas cooperativas 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 nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Julho de 2003.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial e outra.

O CCT cujas últimas alterações foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2002, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se às empresas e aos trabalhadores abrangidos no âmbito de representação da AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e das associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Maio 2003.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — Aos caixas e cobradores é atribuído um abono mensal para falhas de € 15, a pagar independentemente do ordenado.

2 —

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Director de serviços administrativos	798
II	Chefe de serviços Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspector administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	746
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	704

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Programador de máquinas mecanográficas ou perinformáticas Secretário de direcção Escrutário especializado Fogoeiro encarregado	655
V	Caixa Controlador de aplicação Escrutário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogoeiro de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a	614
VI	Cobrador de 1. ^a Escrutário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Telefonista de 1. ^a	575
VII	Cobrador de 2. ^a Escrutário de 3. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Telefonista de 2. ^a	542
VIII	Fogoeiro de 3. ^a	497
IX	Perfurador-verificador de 3. ^a Contínuo (maior de 21 anos) Porteiro Guarda Chegador Dactilógrafo Estagiário	445
X	Contínuo (menor de 21 anos) Servente de limpeza	391
XI	Paquete de 16 e 17 anos	(a) 301

(a) Sem prejuízo do salário mínimo nacional.

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

Lisboa, 23 de Junho de 2003.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

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;

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do seu sindicato filiado:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas:
José Luís Carapinha Rei.

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

Marcela Esteves Santos Monteiro.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Marcela Esteves Santos Monteiro.

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

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

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 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 Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços 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;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 25 de Junho 2003. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 10 de Julho de 2003.

Depositado em 17 de Julho de 2003, a fl. 29 do livro n.º 10, com o n.º 203/2003, 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 Transformadores de Vidro e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas do continente e Regiões Autónomas representadas pela associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores ao serviço dessas empresas, qualquer que seja a categoria profissional atribuída, desde que representados por qualquer dos sindicatos signatários.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

Cláusula 30.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio, no valor de € 5, por cada dia de trabalho efectivo.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Remunerações (euros)
1	785,52
2	623,66

Grupos	Remunerações (euros)
3	604,55
4	593,50
5	573,31
6	564,79
7	557,31
8	548,79
9	536,40
10	529,43
11	518,84
12	500,51
13	493,02
14	482,96
15	471,60
16	462,05
17	448,62

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de € 28,59.

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

Praticante geral:

- 1.º ano — € 356,60;
- 2.º ano — € 356,60;
- 3.º ano — € 356,60.

Praticante de:

Montador de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas — € 356,60.

Aprendiz geral — € 356,60.

Praticante metalúrgico:

- 1.º ano — € 356,60;
- 2.º ano — € 356,60;

Pré-oficial de:

Colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel e operador de máquina de vidro duplo:

- 1.º ano — € 426,62;
- 2.º ano — € 483,92;

Polidor de vidro plano:

- 1.º ano — € 399,26;
- 2.º ano — € 453,46;

Foscador artístico a areia de vidro plano, foscador a ácido e operador de máquina de fazer aresta e polir:

- 1.º ano — € 385,83;
- 2.º ano — € 443,65;

Montador de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas:

- 1.º ano — € 356,60;
- 2.º ano — € 399,77;

Colocador de vidro auto — € 483,92.

Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio

Paquete ou praticante de escritório e de balcão — € 356,60.

Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:

- 1.º ano — € 356,60;
- 2.º ano — € 356,60;
- 3.º ano — € 356,60.

Tabelas de pré-oficiais, ajudantes e aprendizes de electricista

Pré-oficial:

- 1.º ano — € 425,84;
- 2.º ano — € 482,63.

Ajudante:

- 1.º ano — € 286,71;
- 2.º ano — € 314,07.

Aprendiz:

- 1.º/2.º ano — € 286,71;
- 3.º ano — € 288,26.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2003.

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

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 de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
- Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

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

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira*.

Entrado em 10 de Julho de 2003.

Depositado em 17 de Julho de 2003, a fl. 29 do livro
n.º 10, com o registo n.º 206/2003, nos termos do
artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redac-
ção actual.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais Transforma-
dores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. dos
Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de
Portugal e outra — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as
empresas que se dedicam à actividade de transformação
de chapa de vidro filiadas na associação signatária e,
por outro, todos os trabalhadores ao serviço, represen-
tados pelos sindicatos signatários.

Cláusula 29.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito, por cada dia de
trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de ali-
mentação no valor de € 4,75.

.....

Cláusula 79.^a

Vigência e aplicação das tabelas

As tabelas anexas a este CCTV e as cláusulas de
expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de
Janeiro e 31 de Dezembro de 2003.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Remunerações (euros)
1	785,52
2	623,66
3	604,55
4	593,50
5	573,31
6	564,79
7	557,31
8	548,79
9	536,40
10	529,43
11	518,84
12	500,51
13	493,02
14	482,96
15	471,60
16	462,05
17	448,62

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

Praticante geral:

1.º ano — € 356,60;
2.º ano — € 356,60;
3.º ano — € 356,60;

Praticante de montador de aquários e montador de
tampos de vidro para arcas frigoríficas — € 356,60.

Aprendiz geral — € 356,60.

Praticante metalúrgico:

1.º ano — € 356,60;
2.º ano — € 356,60;

Pré-oficial de:

Colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou
dourador, cortador, operador de máquinas de
fazer aresta ou bisel, operador de máquina de
vidro duplo, serralheiro de caixilhos de alumínio
e montador de caixilhos de alumínio:

1.º ano — € 426,62;
2.º ano — € 483,92;

Polidor de vidro plano:

1.º ano — € 399,26;
2.º ano — € 453,46;

Foscador artístico a areia de vidro plano, foscador
a ácido e operador de máquina de fazer aresta
e polir:

1.º ano — € 385,83;
2.º ano — € 443,65;

Montador de espelhos electrificados e de aquários
e montador de tampos de vidro para arcas
frigoríficas:

1.º ano — € 356,60;
2.º ano — € 399,77;

Colocador de vidro auto — € 483,92.

Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio

Paquete ou praticante de escritório e de bal-
cão — € 356,60.

Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:

1.º ano — € 356,60;
2.º ano — € 356,60;
3.º ano — € 356,60.

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal
de € 20.

Porto, 13 de Fevereiro de 2003.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de
Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

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 de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra dos Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

Entrado em 10 de Julho de 2003.

Depositado em 17 de Julho de 2003, a fl. 30 do livro n.º 10, com o n.º 207/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e outro — Alteração salarial e outras.

ANEXO III

Tabela de remunerações certas mínimas

Nível	Remuneração (euros)
I	657
II	591
III	550
IV	532
V	523
VI	515
VII	482
VIII	449
IX	435

Nível	Remuneração (euros)
X	422
XI	403
XII	360
XIII	288
XIV	288

ANEXO IV

Outras remunerações certas mínimas

Natureza da retribuição	Cláusula	Valor (euros)
Diuturnidade	26. ^a	12,90
Subsídio de alimentação	29. ^a	1,50
Subsídio trabalhadores de carnes:		
Mensal	56. ^a , n.º 2	71
Semanal	56. ^a , n.º 3	18
Preparação de curso	55. ^a	10
Alimentação completa (hot.)	57. ^a , n.º 8	51,50
Subsídio trab. pan.	58. ^a , n.º 1	1,60
Abono para falhas	22. ^a , n.º 5	19
Diária completa		40
Almoço ou jantar		10
Alojamento		22

Disposição final

Nas matérias que não foram objecto da presente alteração, mantêm-se em vigor as disposições constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1998, com a integração constante do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1998, e rectificação constante do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1998.

Braga, 15 de Abril de 2003.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio:
(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho:
(*Assinatura ilegível.*)

Pela Associação Comercial de Braga:
(*Assinatura ilegível.*)

Pela Associação Comercial e Industrial de Barcelos:
(*Assinatura ilegível.*)

Pela Associação Comercial e Industrial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:
(*Assinatura ilegível.*)

Pela Associação Comercial e Industrial de Guimarães:
(*Assinatura ilegível.*)

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Famalicão:
(*Assinatura ilegível.*)

Pela Associação Comercial e Industrial de Vizela:
(*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 17 de Junho de 2003.

Depositado em 17 de Julho de 2003, a fl. 29 do livro n.º 10, com o registo n.º 200/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Entre as associações patronais e sindicais signatárias foi acordado introduzir no CCTV para o comércio do distrito de Setúbal as seguintes alterações:

Cláusula preliminar

As partes outorgantes abaixo assinadas acordaram em introduzir no CCTV por elas celebrado e publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, as alterações que se seguem:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 —

2 — A tabela salarial (anexo III) produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

Cláusula 18.^a

Retribuições mínimas fixas

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos supermercados e hipermercados com funções idênticas às de caixa de balcão e cobrador será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de € 12,50.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

Nível	Categorias	Vencimentos (euros)
I	Praticante do 1.º ano (com.) Aprendiz do 1.º ano (elect.) Aprendiz do 1.º ano (met.) Paquete do 1.º ano (vig. limp.) Aprendiz do 1.º ano (marc.) Aprendiz do 1.º ano (hot.) Praticante do 1.º ano (reloj.)	(*) 213
II	Praticante do 2.º ano (com.) Aprendiz do 2.º ano (elect.) Aprendiz do 2.º ano (met.) Paquete do 2.º ano (vig. limp.) Aprendiz do 2.º ano (marc.) Aprendiz do 2.º ano (hot.) Praticante do 2.º ano (reloj.)	(*) 237
III	Praticante do 3.º ano (com.) Aprendiz do 3.º ano (met.) Paquete do 3.º ano (vig. limp.) Aprendiz do 3.º ano (hotel.) Praticante do 3.º ano (reloj.)	(*) 271
	Praticante do 4.º ano (com.) Aprendiz do 4.º ano (met.)	

Nível	Categorias	Vencimentos (euros)
IV	Aprendiz do 1.º ano (c. civil) Aprendiz do 3.º ano (marc.) Aprendiz do 4.º ano (hot.) Praticante do 4.º ano (reloj.)	(*) 292
V	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 1.º ano (com.) Estagiário do 1.º ano (escrit.) Ajudante do 1.º ano (elect.) Estagiário do 1.º ano (cost.) Aprendiz do 2.º ano (c. civil) Praticante do 1.º ano (marc.) Estagiário do 1.º ano (hot.) Ajudante de relojoeiro do 1.º ano (reloj.)	(*) 343
VI	Caixeiro-ajudante e operador ajudante do 2.º ano (com.) Estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 1.º ano (esc.) Ajudante do 2.º ano (elect.) Praticante do 1.º ano (met.) Estagiário do 2.º ano (cost.) Aprendiz do 3.º ano (c. civil) Praticante do 2.º ano (marc.) Estagiário do 2.º ano (hot.) Tirocinante do escalão 1.º (t. des.) Ajudante de relojoeiro do 2.º ano (reloj.)	370
VII	Praticante do 1.º ano (c. civil) Tirocinante do escalão II (t. des.)	414
VIII	Estagiário do 3.º ano e dactilógrafo do 2.º ano (esc.) Servente de limpeza (vig. limp.) Praticante do 2.º ano (c. civil)	426
IX	Distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar, rotulador, etiquetador e servente (com.) Pré-oficial do 1.º ano (elect.) Praticante do 2.º ano (met.) Costureira e bordadora (cost.) Contínuo, porteiro, guarda e vigilância (vig. limp.) Servente (c. civil) Auxiliar de cozinha e copeiro (hot.)	455
X	Terceiro-caixeiro, operador de 2. ^a (supermercado) e caixa de balcão com menos de três anos (com.) Pré-oficial do 2.º ano (elect.) Afinador de máquinas de 3. ^a , afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3. ^a , canalizador de 3. ^a , mecânico de frio ou ar condicionado de 3. ^a , mecânico de máquinas de escritório de 3. ^a , montador-ajustador de máquinas de 3. ^a , serralheiro civil de 3. ^a , serralheiro mecânico de 3. ^a , bate-chapas de 3. ^a , pintor de metalurgia de 3. ^a , feramenteiro de 3. ^a , condutor-manobrador de 3. ^a , maçariqueiro de 2. ^a , escolhedor-classificador de sucatas e apontador com menos de um ano (met.) Oficial (cost.) Colador de espumas para estofos ou colchões de 2. ^a , cortador de tecidos para colchões de 2. ^a , costureiro de colcheiro de 2. ^a , enchedor de colchões e almofadas de 2. ^a , cortador de tecidos para estofos de 2. ^a , costureiro-controlador de 2. ^a , costureiro de estofador de 2. ^a , dourador de ouro de imitação de 2. ^a , envernizador de 2. ^a , polidor mecânico e à pistola de 2. ^a , costureiro de decoração de 2. ^a , montador de móveis por elementos de 2. ^a , (marc.)	477

Nível	Categorias	Vencimentos (euros)
	Empregado de mesa, balcão, <i>snack</i> e cozinheiro de 3. ^a (hot.) Cobrador de 2. ^a Oficial relojoeiro de 3. ^a (reloj.)	
XI	Segundo-caixeiro, operador de 1. ^a (supermercado), conferente, propagandista, demonstrador, caixa de balcão com mais de três anos e relojoeiro reparador de 2. ^a (com.) Terceiro-escriturário e telefonista (esc.) Ajudante de motorista (rod.) Afinador de máquinas de 2. ^a , afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2. ^a , canalizador de 2. ^a , mecânico de frio ou ar condicionado de 2. ^a , mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a , montador ajustador de máquinas de 2. ^a , serralheiro civil de 2. ^a , serralheiro mecânico de 2. ^a , bate-chapas de 2. ^a , pintor de metalurgia de 2. ^a , fermenteiro de 2. ^a , condutor-manobrador de 2. ^a e maçariqueiro de 1. ^a (met.) Oficial especializado (cost.) Pintor de 2. ^a , estucador de 2. ^a , carpinteiro de limpos de 2. ^a , pedreiro de 2. ^a e assentador de revestimentos de 2. ^a (c. civil) Colador de espumas para estofos ou colchões de 1. ^a , cortador de tecidos para colchões de 1. ^a , costureiro de colchoeiro de 1. ^a , enchedor de colchões e almofadas de 1. ^a , cortador de tecidos para estofos de 1. ^a , costureiro-controlador de 1. ^a , costureiro de estofador de 1. ^a , dourador de ouro de imitação de 1. ^a , envernizador de 1. ^a , polidor mecânico e à pistola de 1. ^a , costureiro de decoração de 1. ^a , montador de móveis de 1. ^a , estofador de 2. ^a , polidor de 2. ^a , pintor de móveis de 2. ^a , marceneiro de 2. ^a , pintor-decorador de 2. ^a , dourador de ouro fino de 2. ^a e entalhador de 2. ^a (marc.) Empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> e cozinheiro de 2. ^a Cobrador de 1. ^a Desenhador e medidor-orçamentista com menos de três anos (t. des.) Operador de máquinas de contabilidade estagiário, perfurador estagiário, operador mecanográfico estagiário, operador de posto de dados estagiário e operador de computador estagiário (inf.) Oficial relojoeiro de 2. ^a (reloj.)	517
XII	Primeiro-caixeiro, operador especializado (supermercado), caixeiro-viajante, caixeiro de praça, promotor de vendas, vendedor especializado, expositor e fiel de armazém (com.) Segundo-escriturário e esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (escrit.) Oficial (elect.) Motorista de ligeiros (rod.) Afinador de máquinas de 1. ^a , afinador-reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1. ^a , canalizador de 1. ^a , mecânico de frio ou ar condicionado de 1. ^a , mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a , montador-ajustador de máquinas de 1. ^a , serralheiro civil de 1. ^a , serralheiro mecânico de 1. ^a , bate-chapas de 1. ^a , pintor de metalurgia de 1. ^a , fermenteiro de 1. ^a , condutor-manobrador de 1. ^a e apontador com mais de um ano (met.) Encarregado (vig. limp.) Pintor de 1. ^a , estucador de 1. ^a , carpinteiro de limpos de 1. ^a , pedreiro de 1. ^a e assentador de revestimentos de 1. ^a (c. civil) Pintor-decorador de 1. ^a , estofador de 1. ^a , pintor manual de 1. ^a , pintor de móveis de 1. ^a , marceneiro de 1. ^a , dourador de ouro fino de 1. ^a e entalhador de 1. ^a (marc.)	528

Nível	Categorias	Vencimentos (euros)
	Empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> e cozinheiro de 1. ^a Desenhador e medidor-orçamentista com mais de três anos (t. d.) Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , perfurador-verificador de 2. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , operador de posto de dados de 2. ^a , operador de computador de 2. ^a , operador de informática estagiário e preparador informático de dados estagiário (inf.) Oficial relojoeiro de 1. ^a	
XIII	Operador fiscal de caixa e operador fiscal de marcação (com.) Primeiro-escriturário, caixa, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros (esc.) Desenhador e medidor-orçamentista com mais de seis anos (t. des.) Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , perfurador-verificador de 1. ^a , operador mecanográfico de 1. ^a , operador de posto de dados de 1. ^a , operador de computador de 1. ^a , operador de informática de 2. ^a , preparador informático de dados de 2. ^a e programador de informática estagiário (inf.)	533
XIV	Caixeiro-chefe de secção, operador encarregado (superm.) e encarregado de armazém (com.) Correspondente em línguas estrangeiras (esc.) Encarregado (elect.) Motorista de pesados (rod.) Encarregado de metalúrgicos (met.) Mestre (cost.) Encarregado de secção (c. civil) Encarregado de secção (marc.) Chefe de <i>snack</i> e encarregado (hot.)	563
XV	Caixeiro encarregado, encarregado de loja (superm.), encarregado de caixa, encarregado de portaria (superm.) e inspector de vendas (com.) Chefe de secção e guarda-livros (esc.) Encarregado geral (c. civil) Encarregado geral (marc.) Desenhador-projectista e medidor-orçamentista-coordenador (t. des.) Operador de informática de 1. ^a e preparador informático de dados de 1. ^a (inf.)	617
XVI	Chefe de vendas, chefe de compras e encarregado geral (com.) Chefe de serviços, chefe de contabilidade e tesoureiro (esc.) Analista de informática, programador de informática e monitor de informática (inf.)	688
XVII	Gerente comercial (com.) Chefe de escritório (esc.)	746

(*) Sem prejuízo do ordenado mínimo nacional (€ 356,60 desde Janeiro de 2003).

Nota. — Os ordenados dos trabalhadores em hotelaria têm um acréscimo de alimentação ou, se o trabalhador desejar receber em dinheiro, o valor de 11,5% sobre o vencimento do nível 12 da tabela salarial (anexo III) em vigor. Os trabalhadores deste grupo têm direito a reter individualmente ou partilhar em conjunto as importâncias que directamente receberem dos clientes a título de gratificação.

Setúbal, 8 de Julho de 2003.

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 14 de Julho de 2003.

Depositado em 16 de Julho de 2003, a fl. 29 do livro n.º 10, com o registo n.º 199/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e outras e o Sind. dos Músicos — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 —

3 —

4 — As tabelas salariais e demais cláusulas com expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão a partir de 1 de Janeiro de 2003.

Cláusula 45.^a

Ajudas de custo

1 —

2 — Quando em digressão artística, a entidade patronal pagará ao trabalhador o complemento diário mínimo de € 22,76.

3 — Se o espectáculo se realizar num raio de 50 km da localidade referida no n.º 1, os trabalhadores, quando isso se justifique pela natureza do serviço, de acordo com prévia determinação da entidade patronal, apenas terão direito a:

Almoço — € 7,21;

Jantar — € 7,21;

Dormida — € 14,73.

Cláusula 46.^a

Subsídio de antiguidade

1 —

2 —

Tempo de serviço na empresa e valor do subsídio:

1.º escalão — completados 3 anos — € 6,08;

2.º escalão — completados 6 anos — € 12,16;

3.º escalão — completados 9 anos — € 18,24;

4.º escalão — completados 12 anos — € 24,32;

5.º escalão — completados 15 anos ou mais — € 30,40.

Cláusula 63.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo e que trabalhem para além das 2 horas em estabelecimentos que não sirvam qualquer tipo de refeição têm direito a um subsídio de refeição de € 2,88 por cada dia efectivo de trabalho, salvo se por iniciativa graciosa da entidade patronal beneficiarem nesse período de uma refeição simples.

2 —

ANEXO III

Vencimentos a partir de 1 de Janeiro de 2003

(Em euros)

Categorias profissionais	Tipos de estabelecimentos							
	Grupos							
	1		2		3	4		5
	Var.	Lig.	Var.	Lig.		Var.	Lig.	
Chefe de orquestra	827	688	714,70	627,40	638,90	638,90	575,30	482,40
Chefe de grupo/conjunto	769	671	674,10	552	581,30	581,30	517,10	435,70
Instrumentista-solista	711,50	648	615,80	528,60	534,50	534,50	476,50	397,50
Cantor lig./cançonetista	671	549,50	581,30	476,50	499,90	499,90	464,90	392
Disco jockey	671	549,50	581,30	476,50	499,90	499,90	464,90	392
Fadista/voc. de fados	671	549,50	581,30	476,50	499,90	499,90	464,90	392
Instrum. de fados	671	549,50	581,30	476,50	499,90	499,90	464,90	392
Instrum./vocalista conj.	671	549,50	581,30	476,50	499,90	499,90	464,90	392

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2003.

Pelo Sindicato dos Músicos:

(Assinatura ilegível.)

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Hotéis de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Hotéis do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pela União das Associações da Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 7 de Julho de 2003.

Depositado em 17 de Julho de 2003, a fl. 29 do livro n.º 10, com o n.º 204/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal — Alteração salarial e outra.

As partes outorgantes acordam rever a tabela salarial e valor do subsídio de almoço do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1999, cujo âmbito de aplicação foi alargado através da portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2000, na redacção dada pela alteração introduzida e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2002, nos seguintes termos:

1.º A tabela salarial referida no anexo IV, no período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2003, passa a ser a seguinte:

Categoria	Nível	Euros
Director	XIII	1 829,41
Chefe de Serviços	XII	1 266,52
Gestor de clientes	XI	1 013,21
Técnico de análise de riscos, prevenção e segurança	X	956,94
Adjunto do gestor de clientes	IX	844,37
Empregado administrativo	VIII	816,20
Empregado administrativo	VII	759,94
Telefonista	VI	731,79
Empregado de serviços gerais	V	562,90
Estagiário de gestor de clientes	IV	450,32
Estagiário administrativo	III	422,21
Estagiário de serviços gerais	II	365,88
Empregada de limpeza	I	356,61

2.º O n.º 1 da cláusula 35.^a passa a ter a seguinte redacção:

«1 — A contribuição para o custo da refeição de almoço é fixada em € 6,15 diários por cada dia efectivo de trabalho.»

Lisboa, 10 de Julho de 2003.

Pela APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 16 de Julho de 2003.

Depositado em 18 de Julho de 2003, a fl. 30 do livro n.º 10, com o n.º 208/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audio-visual — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCTV entra em vigor e terá o prazo de vigência previsto na lei.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de 2003.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 —

2 — Os trabalhadores a tempo completo terão direito a uma diuturnidade de € 10,28 por cada três anos de permanência na categoria ou classe sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades, devendo o valor das diuturnidades já vencidas ser actualizado para aquele montante com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

§ único.

3 —

4 —

5 —

Cláusula 54.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores em regime de horário de trabalho a tempo completo será atribuído um subsídio de refeição no valor de € 4,80 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O subsídio de refeição não é considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 55.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exercem funções de pagamento e recebimento terão direito a um subsídio mensal de € 19,41 para falhas.

2 —

§ 1.º Os serviços de bilheteira que laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de € 19,41, salvo em relação a estabelecimentos da classe A, cujo subsídio mensal será de € 19,41, por trabalhador, até ao limite de dois trabalhadores.

§ 2.º Os serviços de bilheteira que não laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de € 8,51.

3 —

Cláusula 56.^a

Subsídio de chefia e outros

Exibição

1 —

2 — Ao projeccionista responsável deverá ser pago um subsídio de chefia nunca inferior a € 19,41 para os cinemas da classe A e de € 12,76 para os restantes cinemas que laborem em regime de tempo completo.

3 — O trabalhador dos cinemas da classe A que acumule as funções de electricista da casa de espectáculos onde presta serviço receberá um complemento mensal de € 27,66.

Laboratórios de revelação

4 — O responsável como tal reconhecido pela entidade patronal após audição dos trabalhadores, sem carácter vinculativo, a quem cometia funções de chefia, as quais compreendem a de coordenação, orientação, disciplina, qualidade e eficiência da secção, auferirá um complemento mensal de € 24,99.

§ único. O trabalhador dos laboratórios de revelação ou legendagem que acumule as funções de projeccionista auferirá um complemento mensal de € 24,99.

Distribuição

5 — Projectcionista — no caso de exercer funções na empresa, o projeccionista receberá mensalmente um complemento de € 18,88.

Trabalho fora do local habitual

1 —

2 —

3 —

a)

b) Alimentação e alojamento mediante a apresentação de documentação justificativa da despesa, de harmonia com os seguintes critérios fixos:

Pequeno-almoço — € 3,19;

Almoço ou jantar — € 12,23;

Alojamento — € 31,64;

Diária completa — € 54,24.

O pagamento respeitante a alojamento, só será devido se o trabalhador não tiver possibilidade de regressar no mesmo dia à sua residência.

c)

4 —

a)

b)

5 — Na deslocação fora do continente o trabalhador terá direito a um subsídio extraordinário de € 91,46, se ela se destinar ao estrangeiro, ou de € 69,12, se se destinar às Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, excepto se a deslocação, incluindo as viagens, não

durar mais de três dias, hipótese em que o subsídio será unicamente de € 27,12.

6 —

7 — Os trabalhadores deslocados em serviço dentro e fora do continente terão direito, sem prejuízo das indemnizações por acidente de trabalho, a um seguro contra acidentes no valor mínimo de € 39 308,34, tornado extensivo a viagens aéreas sempre que elas tenham lugar. O seguro será feito numa companhia com sede no continente.

9 — Os trabalhadores destacados para funções de fiscalização de cinemas receberão exclusivamente € 4,79 por espectáculo, se a fiscalização for dentro da localidade onde prestam serviço. Se a fiscalização foi fora, além dos € 4,79 por espectáculo receberão um subsídio de € 5 por dia, acrescido das importâncias aplicáveis indicadas nas alíneas a) e b) do n.º 3 desta cláusula.

10 —

ANEXO I

Distribuição

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (em euros)
Chefe de programação	646,07
Programista-viajante	576,94
Programista	531,75
Tradutor	596,08
Publicista	596,08
Ajudante de publicista	450,39
Chefe de expedição e propaganda	493,46
Projectcionista	458,90
Encarregado de material e propaganda	493,46
Expedidor de filmes	450,39
Revisor	433,34
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
Primeiros 11 meses	364,77
12.º mês	433,37

ANEXO II

Electricistas

Categoria profissional	Vencimento (em euros)
Electricistas:	
Encarregado	558,86
Chefe de equipa	522,17
Oficial	486,02
Pré-oficial	441,34
Ajudante	380,19
Aprendiz	364,77

ANEXO III

Escritórios

Categoria profissional	Vencimento (em euros)
Chefe de escritório	667,33
Chefe de serviços	643,41
Analista do sistema	643,41

Categoria profissional	Vencimento (em euros)
Chefe de contabilidade	643,41
Técnico de contas	643,41
Chefe de secção	596,08
Tesoureiro	643
Caixa	531,75
Correspondente em línguas estrangeiras	541,84
Primeiro-escriturário	531,75
Segundo-escriturário	486,02
Terceiro-escriturário	441,34
Dactilógrafo e estagiário do 1.º ano	370,62
Dactilógrafo e estagiário do 2.º ano	415,82
Recepcionista	483,88
Programador	596,08
Operador de computador	531,75
Operador de registo de dados	483,88
Secretário da direcção	541,84
Telefonista	433,37
Cobrador	493,46
Contínuo, porteiro e guarda (com mais de 21 anos de idade)	433,37
Contínuo, porteiro e guarda (com mais de 21 anos de idade)	370,62
Paquete de 16 e 17 anos de idade	364,77
Servente de limpeza	364,77

ANEXO IV Exibição

Categoria profissional	Classe A	Classe B
Gerente	582,09	465,15
Secretário	532,88	431,81
Fiel	433,39	379,95
Projeccionista principal	520	416,11
Primeiro-projeccionista	509,57	407,77
Segundo-projeccionista	472,27	398,70
Ajudante de projeccionista	436,54	366,72
Bilheteiro principal	520	416,11
Bilheteiro	509,57	407,77
Ajudante de bilheteiro	472,27	398,70
Fiscal	454,11	381,79
Arrumador principal	384	378,38
Arrumador de mais de um ano	377,23	371,88
Arrumador	365,66	365,66
Serviços de limpeza	365,66	365,66
Estagiário de cinema	356,60	356,60

Notas

1 — Nos termos da cláusula 20.^a, é permitida a prestação de trabalho à sessão, considerando-se que a duração desta é, no mínimo, de três horas.

2 — O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 49.^a:

$$\frac{(RM+D \times 12)}{52 \times PNTS}$$

ANEXO V

Laboratórios de legendagem

Categoria profissional	Vencimento (em euros)
Operador de legendagem	530,44
Compositor de legendas	509,41
Preparador de legendação	463,69

Nota. — Àqueles que durante seis meses estiverem no regime de aprendizagem, a remuneração será de dois terços dos vencimentos normais desta categoria.

ANEXO VI

Laboratórios de revelação e montagem

Categoria profissional	Vencimento (em euros)
Director técnico	739,65
Chefe de laboratório	554,60
Secção de revelação:	
Operador	437,63
Assistente	394,03
Estagiário	364,77
Secção de tiragem:	
Operador	437,63
Assistente	394,03
Estagiário	364,77
Secção de padronização:	
Operador	437,63
Assistente	394,03
Estagiário	364,77
Secção de montagem de negativos:	
Montador	437,63
Assistente	394,03
Estagiário	364,77
Secção de análise, sensitometria e densimetria:	
Sensitometrista	473,78
Analista químico	473,78
Assistente estagiário de analista	392,96
Secção de preparação de banhos:	
Primeiro-preparador	409,97
Segundo-preparador	392,96
Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):	
Primeiro-oficial	454,64
Segundo-oficial	437,63
Aprendiz	364,77
Projecção:	
Projeccionista	402
Ajudante de projeccionista	364,77
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas	410,51

ANEXO VII

Metalúrgicos

Categoria profissional	Vencimento (em euros)
Metalúrgicos:	
Encarregado	559,39
Oficial de 1. ^a	503,56
Oficial de 2. ^a	486,02
Oficial de 3. ^a	459,43
Pré-oficial	441,34
Ajudante	380,19
Aprendiz	364,77

ANEXO VIII

Motoristas

Categoria profissional	Vencimento (em euros)
Motoristas:	
De ligeiros	458,90
De pesados	486,02

ANEXO X

Tradutores

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

- a) Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista — € 0,42 por legenda;
- b) Tradução dos mesmos sem lista — € 0,85 por legenda;
- c) Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola — € 0,59 por legenda;
- d) Localização de legendas — € 0,15 por legenda.

Lisboa, 16 de Maio de 2003.

Pela Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 10 de Julho de 2003.

Depositado em 15 de Julho de 2003, a fl. 28 do livro n.º 10, com o registo n.º 198/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 — O presente CCTV entra em vigor e terá o prazo de vigência previsto na lei.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro do ano 2003.

Cláusula 54.^a

Diuturnidades

1 —

2 — Os trabalhadores a tempo completo terão direito a uma diuturnidade de € 10,28 por cada três anos de permanência na categoria ou classe sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades, devendo o valor das diuturnidades já vencidas ser actualizado para aquele montante com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

§ único.

3 —

4 —

5 —

Cláusula 54.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores em regime de horário de trabalho a tempo completo será atribuído um subsídio de refeição, no valor de € 4,80 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O subsídio de refeição não é considerado para o cálculo do subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 55.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exercem funções de pagamento e recebimento terão direito a um subsídio mensal de € 19,41 para falhas.

2 —

§1.º Os serviços de bilheteira que laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de € 19,41, salvo em relação a estabelecimentos da classe A, cujo subsídio mensal será de € 19,41 por trabalhador, até ao limite de dois trabalhadores.

§2.º Os serviços de bilheteira que não laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de € 8,51.

3 —

Cláusula 56.^a

Subsídio de chefia e outros

Exibição

1 —

2 — Ao projeccionista responsável deverá ser pago um subsídio de chefia nunca inferior a € 19,41 para os cinemas de classe A e de € 12,76 para os restantes cinemas que laborem em regime de tempo completo.

3 — O trabalhador dos cinemas de classe A que acumule as funções de electricista da casa de espectáculos onde presta serviço receberá um complemento mensal de € 27,66.

Laboratórios de revelação

4 — O responsável como tal reconhecido pela entidade patronal após audição dos trabalhadores, sem carácter vinculativo, a quem cometia funções de chefia, as quais compreendem a de coordenação, orientação, disciplina, qualidade e eficiência da secção, auferirá um complemento mensal de € 24,99.

§ único. O trabalhador dos laboratórios de revelação ou legendagem que acumular as funções de projeccionista auferirá um complemento mensal de € 24,99.

Distribuição

5 — Projeccionista — no caso de exercer funções na empresa, o projeccionista receberá mensalmente um complemento de € 18,88.

Trabalho fora do local habitual

- 1 —
 2 —
 3 —
 a)
 b) Alimentação e alojamento mediante a apresentação de documentação justificativa da despesa, de harmonia com os seguintes critérios fixos:

Pequeno-almoço — € 3,19;
 Almoço ou jantar — € 12,23;
 Alojamento — € 31,64;
 Diária completa — € 54,24.

O pagamento respeitante a alojamento só será devido se o trabalhador não tiver possibilidade de regressar no mesmo dia à sua residência;

- c)
 4 —
 a)
 b)

5 — Na deslocação fora do continente, o trabalhador terá direito a um subsídio extraordinário de € 91,46, se ela se destinar ao estrangeiro, ou de € 69,12, se se destinar às Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, excepto se a deslocação, incluindo as viagens, não durar mais de três dias, hipótese em que o subsídio será unicamente de € 27,12.

- 6 —

7 — Os trabalhadores deslocados em serviço dentro e fora do continente terão direito, sem prejuízo das indemnizações por acidente de trabalho, a um seguro contra acidentes no valor mínimo de € 39 308,34, tornado extensivo a viagens aéreas sempre que elas tenham lugar. O seguro será feito numa companhia com sede no continente.

- 8 —

9 — Os trabalhadores destacados para funções de fiscalização de cinemas receberão exclusivamente € 4,79 por espectáculo, se a fiscalização for dentro da localidade onde prestam serviço. Se a fiscalização foi fora, além dos € 4,79 por espectáculo receberão um subsídio de € 5 por dia, acrescido das importâncias aplicáveis indicadas nas alíneas a) e b) do n.º 3 desta cláusula.

- 10 —

ANEXO I

Distribuição

Retribuições mínimas

Categoria profissional	Vencimento (em euros)
Chefe de programação	646,07
Programista-viajante	576,94

Categoria profissional	Vencimento (em euros)
Programista	531,75
Tradutor	596,08
Publicista	596,08
Ajudante de publicista	450,39
Chefe de expedição e propaganda	493,46
Projeccionista	458,90
Encarregado de material e propaganda	493,46
Expedidor de filmes	450,39
Revisor	433,34
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
Primeiros 11 meses	364,77
12.º mês	433,37

ANEXO II

Electricistas

Categoria profissional	Vencimento (em euros)
Encarregado	558,86
Chefe de equipa	522,17
Oficial	486,02
Pré-oficial	441,34
Ajudante	380,19
Aprendiz	364,77

ANEXO III

Escritórios

Categoria profissional	Vencimento (em euros)
Chefe de escritório	667,33
Chefe de serviços	643,41
Analista do sistema	643,41
Chefe de contabilidade	643,41
Técnico de contas	643,41
Chefe de secção	596,08
Tesoureiro	643
Caixa	531,75
Correspondente em línguas estrangeiras	541,84
Primeiro-escriturário	531,75
Segundo-escriturário	486,02
Terceiro-escriturário	441,34
Dactilógrafo e estagiário do 1.º ano	370,62
Dactilógrafo e estagiário do 2.º ano	415,82
Recepcionista	483,88
Programador	596,08
Operador de computador	531,75
Operador de registo de dados	483,88
Secretário da direcção	541,84
Telefonista	433,37
Cobrador	493,46
Contínuo, porteiro e guarda (com mais de 21 anos de idade)	433,37
Contínuo, porteiro e guarda (com menos de 21 anos de idade)	370,62
Paquete de 16 e 17 anos de idade	364,77
Servente de limpeza	364,77

ANEXO IV

Exibição

Categoria profissional	Classe A	Classe B
Gerente	582,09	465,15
Secretário	532,88	431,81
Fiel	433,39	379,95

Categoria profissional	Classe A	Classe B
Projeccionista principal	520	416,11
Primeiro-projeccionista	509,57	407,77
Ajudante de projeccionista	436,54	366,72
Bilheteiro principal	520	416,11
Bilheteiro	509,57	407,77
Ajudante de bilheteiro	472,27	398,70
Fiscal	454,11	381,79
Arrumador principal	384	378,38
Arrumador com mais de um ano	377,23	371,88
Arrumador	365,66	365,66
Serviços de limpeza	365,66	365,66
Estagiário de cinema	356,60	356,60

Notas

1 — Nos termos da cláusula 20.^a, é permitida a prestação de trabalho à sessão, considerando-se que a duração desta é, no mínimo, de três horas.

2 — O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 49.^a:

$$\frac{(RM+D \times 12)}{52 \times PNTS}$$

ANEXO V

Laboratórios de legendagem

Categoria profissional	Vencimento (em euros)
Operador de legendagem	530,44
Compositor de legendas	509,41
Preparador de legendação	463,69

Nota. — Àqueles que durante seis meses estiverem no regime de aprendizagem, a remuneração será de dois terços dos vencimentos normais desta categoria.

ANEXO VI

Laboratórios de revelação e montagem

Categoria profissional	Vencimento (em euros)
Director técnico	739,65
Chefe de laboratório	554,60
Secção de revelação:	
Operador	437,63
Assistente	394,03
Estagiário	364,77
Secção de tiragem:	
Operador	437,63
Assistente	394,03
Estagiário	364,77
Secção de padronização:	
Operador	437,63
Assistente	394,03
Estagiário	364,77
Secção de montagem de negativos:	
Montador	437,63
Assistente	394,03
Estagiário	364,77
Secção de análise, sensitometria e densimetria:	
Sensitometrista	473,78
Analista químico	473,78
Assistente estagiário de analista	392,96

Categoria profissional	Vencimento (em euros)
Secção de preparação de banhos:	
Primeiro-preparador	409,97
Segundo-preparador	392,96
Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):	
Primeiro-oficial	454,64
Segundo-oficial	437,63
Aprendiz	364,77
Projecção:	
Projeccionista	402
Ajudante de projeccionista	364,77
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém de películas	410,51

ANEXO VII

Metalúrgicos

Categoria profissional	Vencimento (em euros)
Metalúrgicos:	
Encarregado	559,39
Oficial de 1. ^a	503,56
Oficial de 2. ^a	486,02
Oficial de 3. ^a	459,43
Pré-oficial	441,34
Ajudante	380,19
Aprendiz	364,77

ANEXO VIII

Motoristas

Categoria profissional	Vencimento (em euros)
Motorista:	
De ligeiros	458,90
De pesados	486,02

ANEXO X

Tradutores

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

- Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista — € 0,42 por legenda;
- Tradução dos mesmos sem lista — € 0,85 por legenda;
- Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola — € 0,59 por legenda;
- Localização de legendas — € 0,15 por legenda.

Lisboa, 16 de Maio de 2003.

Pela Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

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

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Julho de 2003.

Depositado em 17 de Julho de 2003, a fl. 29 do livro n.º 10, com o n.º 201/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas cuja actividade seja a da indústria de fibrocimento e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

Esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorridos cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida por um período de 12 meses.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é feita a título experimental durante um período de 60 dias, com excepção do seguinte:

- a) 120 dias para as categorias profissionais ou profissões com funções de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou de confiança;
- b) 180 dias para as categorias profissionais ou profissões com funções de direcção e quadros superiores.

Durante o período experimental qualquer das partes poderá rescindir o contrato, independentemente da invocação de justa causa ou de aviso prévio ou de qualquer pagamento de indemnização ou compensação.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

3 — Quando qualquer trabalhador transite de uma para outra empresa associada do mesmo ramo ou de ramo diferente, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional, se não houver promoção.

4 — Ao trabalhador nas condições previstas no número anterior é concedida a faculdade de poder abdicar das regalias sociais usufruídas.

5 — A transferência será sempre feita por um período experimental de duração não superior a 60 dias, durante o qual o trabalhador poderá regressar, a seu pedido, à antiga empresa, com direito à categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo.

Cláusula 4.^a

Admissões provisórias

1 — Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime do contrato a termo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, que, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

2 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o substituído ter retomado de forma efectiva o exercício das suas funções, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da entrada ao serviço na empresa, salvo se tal prolongamento resultar de ainda se não ter atingido o prazo fixado no contrato celebrado entre a empresa e o trabalhador substituto.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos profissionais admitidos provisoriamente se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento da vaga desde que reúnam os necessários requisitos.

Cláusula 5.^a

Registo de desemprego

1 — Quando qualquer das empresas pretenda admitir ao serviço um trabalhador, deverá consultar os sindicatos respectivos e os centros de emprego.

2 — A consulta referida no número anterior deverá ser considerada, embora não constitua, por si, razão suficiente para a admissão.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

2 — É vedado às empresas atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3 — Em caso de necessidade, poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas no anexo I.

Cláusula 7.^a

Quadros de pessoal

1 — As empresas enviarão, de acordo com as disposições legais em vigor, o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, durante o mês de Novembro de cada ano, com dados actualizados em relação a Outubro anterior, às seguintes entidades:

- a) As respectivas delegações ou subdelegações do Instituto de Desenvolvimento e Inspecção das Condições de Trabalho;
- b) Um exemplar às entidades representativas dos empregadores e às entidades representativas dos trabalhadores com assento no Conselho Económico Social.

2 — Na mesma data do envio, as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho e por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópias dos mapas previstos nos números anteriores, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

3 — Os exemplares dos mapas dos quadros de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

4 — As infracções ao disposto serão punidas com multa, conforme a gravidade da infracção.

5 — Constituem contra-ordenação leve:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação, no local de trabalho, de mapa do quadro de pessoal diferente do enviado às entidades referidas no n.º 1;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a 45 dias;
- d) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade patronal que nele devam figurar de acordo com o regime previsto na lei, bem como de elementos que do mesmo devessem constar;
- e) O não envio a qualquer das entidades referidas no n.º 1 nos prazos estabelecidos;
- f) A prestação de declarações falsas;
- g) A não rectificação ou substituição dos mapas, sempre que ordenadas pela Inspecção do Trabalho com base em irregularidades detectadas.

Cláusula 8.^a

Atribuição de categorias e dotações mínimas

1 — Chefias e técnicos administrativos:

1.1 — O número de chefes de secção e de assistentes administrativos não será nunca inferior a 15% dos profissionais de escritório, sem prejuízo de número existente mais elevado.

Para determinar a existência destas categorias profissionais não serão incluídos técnicos de vendas, técnicos de desenho, técnicos de produção e de apoio e industriais e as categorias inseridas nos serviços auxi-

liares de escritório (contínuo, cobrador, telefonista, guarda e porteiro).

§ único. Será, porém, obrigatória a existência de um chefe de secção ou de categoria hierarquicamente superior nas empresas que tenham, pelo menos, cinco profissionais de escritório ao seu serviço abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho.

1.2 — O número de chefes de serviço e de técnicos/licenciados/bacharéis, tomados no seu conjunto, não poderá ser inferior a 50% do número total de chefes de secção e de assistentes administrativos apurados nos termos do n.º 1.1.

1.3 — O número de chefes de divisão, contabilistas/técnicos de contas e chefes de departamento e técnicos/licenciados/bacharéis, tomados no seu conjunto, não poderá ser inferior a 50% do número de chefes de serviço, calculado nos termos do número anterior.

1.4 — Sempre que, por força da percentagem, o resultado obtido não corresponder a uma unidade inteira, será arredondado por excesso ou por defeito, consoante a diferença seja pelo menos igual a 0,5 ou inferior a este valor, sem prejuízo da subsistência de critério mais favorável aos trabalhadores seguido nas empresas.

2 — Escriturários:

2.1 — Na classificação dos escriturários serão respeitadas as proporções previstas no anexo II.

3 — Técnicos de vendas:

3.1 — Sem prejuízo das categorias que lhes competirem pelas funções que efectivamente exercerem, os profissionais abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados nos seguintes termos:

- a) Por cada grupo de três trabalhadores de categoria de promotor de vendas, tomados no seu conjunto, a entidade patronal terá de atribuir, obrigatoriamente, a um deles a categoria de inspector/prospector de vendas;
- b) Nas empresas em que haja dois trabalhadores com a categoria de inspector/prospector de vendas é obrigatória a existência de um chefe de vendas e ou de um trabalhador com a categoria superior. Contudo, nas empresas onde haja apenas a categoria de inspector/prospector de vendas observar-se-á a existência de um chefe de vendas por cada três inspectores/prospectores de vendas.

Cláusula 9.^a

Promoções

Constitui promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

Cláusula 10.^a

Acessos

1 — A passagem referida na cláusula anterior, quando resultar das normas contratuais, chamar-se-á acesso automático ou obrigatório.

2 — Administrativos:

2.1 — Os estagiários ascenderão automaticamente à categoria imediata quando perfaçam dois anos de permanência na categoria.

2.2 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascenderão automaticamente às classes seguintes logo que perfaçam três anos numa delas.

3 — Técnicos de vendas. — Os promotores de vendas até três anos nesta categoria serão considerados estagiários na função, independentemente da empresa em que esta seja prestada.

4 — Técnicos/licenciados/bacharéis (graus):

4.1 — Os técnicos do grau 1 ascenderão automaticamente ao grau 2-A após um ou dois anos de antiguidade na categoria, conforme sejam licenciados ou não.

4.2 — Após um ou dois anos de permanência na categoria, respectivamente para licenciados e não licenciados, os técnicos do grau 2-A ascenderão ao grau 2-B.

5 — A antiguidade na categoria conta-se a partir da data da última promoção.

6 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção tenham nas categorias ou escalões de acesso automático tempo de permanência igual ou superior ao agora fixado ascenderão automaticamente à categoria ou escalão imediatamente superior.

Cláusula 11.^a

Provimento

1 — O provimento dos trabalhadores no escalão B e nas categorias profissionais designadas «principal» é da livre disposição das empresas, segundo as suas necessidades.

2 — A passagem dos técnicos/licenciados/bacharéis do escalão B ao escalão C far-se-á mediante avaliação e não é condicionada à existência de vagas.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 12.^a

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b) 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 as suas ordens;
- c) Prestar por escrito aos sindicatos os esclarecimentos que, por escrito, lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d) Enviar, nos termos desta convenção, aos sindicatos respectivos o valor das correspondentes quotizações sindicais;
- e) No preenchimento de cargos de chefia, escolher trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- f) Passar atestados de comportamento disciplinar e de competência profissional aos trabalhado-

res, quando por estes solicitados, não podendo em caso algum tais atestados conter referências diferentes das requeridas.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a empresa nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da empresa e à melhoria das condições de trabalho;
- j) Submeter-se, sem restrições, aos exames médicos normais e ocasionais.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma que o profissional exerça os seus direitos ou benefícios das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o profissional para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou alterar a situação profissional sem consentimento do trabalhador;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções ou que vão além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo do disposto na cláusula 25.^a;
- e) Transferir individualmente o trabalhador para outro local ou zona de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito, desde que neste último caso a mudança de zona implique para o profissional deixar de estar em regime de deslocações ou passar a estar em tal regime, salvo o disposto na cláusula 30.^a;
- f) Obrigar o profissional a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos profissionais;

- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem um código deontológico aprovado pela entidade competente;
- k) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

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

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na cláusula 43.^a

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do *lockout*

Em conformidade com os preceitos da Constituição Política da República Portuguesa, é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lockout*.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será, sem prejuízo dos números seguintes, de segunda-feira a sexta-feira, não podendo ser superior a quarenta horas semanais.

2 — Exceptua-se ao disposto no número anterior: para os trabalhadores cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença, os seus períodos normais diários de trabalho podem ser superiores aos previstos nesta convenção, desde que haja lugar a dois dias de descanso semanal e não sejam, em média, ultrapassadas as quarenta horas semanais.

3 — Para os trabalhadores de produção e apoio (manutenção, revisão, construção civil, transportes e refeitórios) e serviços (contínuo, guarda, porteiro, rececionista-motorista, serviços de limpeza) as empresas poderão adoptar um horário escalonado, distribuído de segunda-feira a sexta-feira e de terça-feira a sábado, com excepção do regime de trabalho por turnos e ou de laboração contínua que se encontra expresso na cláusula 18.^a

4 — Para o trabalho de turnos dever-se-á observar o seguinte:

- a) No regime de três turnos, o período de interrupção para a refeição, previsto no n.º 4 da cláusula 18.^a, faz parte integrante do período de trabalho;

- b) No regime de dois turnos, o período de interrupção para a refeição, referida na alínea anterior, não conta como período de trabalho.

5 — As empresas poderão praticar um horário desfasado para a secção de cargas e descargas, dentro do período de segunda-feira a sexta-feira, no horário compreendido entre as 8 e as 20 horas.

Nos casos em que o horário ultrapasse as 18 horas será garantido um subsídio mensal de € 31.

6 — Aos trabalhadores sujeitos ao regime de trabalho referido no n.º 3 desta cláusula será garantido um subsídio mensal de € 107,40, para além de outros subsídios devidos à prática de horários diferentes.

7 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

8 — As empresas e os delegados sindicais poderão negociar o regime de compensações de trabalho em contrapartida da concessão de «pontes».

9 — Na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário haverá, se necessário, uma tolerância de quinze minutos para serviços iniciados e não concluídos, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

Cláusula 16.^a-A

Trabalho nocturno

1 — Considera-se «nocturno» o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior em 50% à fixada para o trabalho prestado durante o dia, salvo serviço de turno.

3 — Não se aplica a remuneração especial devida por prestação de trabalho nocturno aos trabalhadores incapacitados que deixem de desempenhar as suas funções e passem a desempenhar outras, sem que ocorra reclassificação profissional, desde que a sua retribuição global seja igual ou superior à retribuição prevista para as novas funções. Sendo a retribuição inferior, completar-se-á até perfazer o valor estabelecido para as novas funções desempenhadas, adicionando-se àquele a remuneração devida por prestação de trabalho nocturno, quando este ocorra.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a qua-

renta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e os delegados sindicais;

c) A tolerância prevista no n.º 9 da cláusula 16.^a

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

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Deficientes;
- b) Trabalhadoras grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

5 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duzentas horas de trabalho suplementar por ano. Este número poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovados pelas empresas aos órgãos representativos dos trabalhadores.

6 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 75 % por cada hora praticada.

7 — O trabalho prestado em dias feriados e de descanso semanal obrigatório ou complementar será pago com o acréscimo de 200 %.

8 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

9 — O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas do trabalho suplementar realizado.

10 — A remuneração prevista nos n.ºs 6 e 7 desta cláusula não isenta o trabalhador de receber a retribuição especial de 50 % por cada hora devida por trabalho nocturno, quando o trabalho seja prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

11 — O trabalhador terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no valor de € 6 sempre que:

- a) O trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas;
- b) O número de horas de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar as quatro horas.

12 — Em tudo o mais aplica-se o dispositivo legal.

Cláusula 18.^a

Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos, em laboração contínua ou não, têm horário de rotação periódica,

o que significa que só após o respectivo descanso semanal mudam de turno.

2 — Os horários de turnos são definidos por uma escala de serviço estabelecida por acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal; no que se refere, porém, aos sectores de laboração contínua, na falta de acordo quanto à escala a adoptar, aplicar-se-á a constante no anexo III-A desta convenção.

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o subsídio seguinte:

- a) Para o regime de laboração contínua — três turnos sem folga fixa — € 199,80;
- b) Para o regime de três turnos rotativos, com folga fixa — € 166,50;
- c) Para o regime de dois turnos rotativos, com folga fixa abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas — € 141,80;
- d) Para o regime de dois turnos rotativos com folga fixa — € 117,80.

Nota. — Estes subsídios não são aplicados na parte correspondente às faltas que motivam perda de remuneração.

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

5 — As empresas poderão, sempre que se torne necessário, alterar o número de turnos, sendo ouvidos para o efeito os delegados sindicais ou a comissão de trabalhadores, aos quais serão prestadas todas as informações por estes consideradas necessárias. No caso do regime de laboração contínua, os trabalhadores serão informados, obrigatoriamente, do início da mesma, com uma antecedência de oito dias úteis.

6 — Os trabalhadores que exerçam as funções em regime de turnos rotativos não poderão abandonar o seu posto de trabalho sem serem rendidos. Quando a rendição não se verificar à hora prevista, além de a entidade patronal promover a substituição o mais rapidamente possível, aplicam-se nos casos de antecipação e prolongamento, as normas contratuais previstas para a prestação de trabalho suplementar.

Em caso de antecipação ou prolongamento do turno por motivo de emergência ou imprevisto de ordem funcional, o trabalho prestado será sempre remunerado como trabalho suplementar.

7 — O período de trabalho em regime de turnos não poderá ser superior, em média, a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

A duração média do período normal semanal é apurada por referência a quatro meses.

8 — No caso em que o trabalhador preste quatro ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no valor de € 6.

9 — Os trabalhadores que atinjam 28 anos de serviço na empresa e 50 anos de idade serão dispensados da

prestação de trabalho por turnos caso apresentem documento médico comprovativo da impossibilidade definitiva de prosseguirem essa prestação de trabalho, tendo as empresas o direito de promover o competente exame médico em caso de dúvida.

Os trabalhadores que estejam nessa situação manterão o direito ao subsídio de turno, que vinham auferindo, nos três meses seguintes.

10 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório:

- a) Regime de três turnos sem folga fixa — laboração contínua — aplica-se o previsto no anexo III-A;
- b) Regimes com folga fixa — após cinco dias de trabalho consecutivo.

11 — Os trabalhadores em regime de três turnos com folga fixa, durante pelo menos seis meses no mesmo ano, terão direito a dispensa ao trabalho com a duração de quatro dias por ano, a verificar-se, em princípio, no período de Novembro a Maio, sem perda de quaisquer regalias, nomeadamente remuneração, podendo ser substituído por trabalho efectivo remunerado, a pedido do trabalhador.

O período de descanso poderá ser gozado seguido ou alternadamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa.

12 — No caso de não se completarem seis meses em regime de três turnos com folga fixa, será considerado meio dia de dispensa por cada mês, contando como mês completo, para efeito de acerto, o período de trabalho para além de 15 dias.

Cláusula 19.^a

Contrato a termo

1 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual.

2 — A entidade patronal só poderá admitir trabalhadores com contrato a termo certo em casos de aglomeração anormal de trabalho ou para substituição de trabalhadores cujo contrato se encontre temporariamente suspenso.

3 — O contrato de trabalho a termo deve ser sempre reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e local de trabalho, o início e o termo do prazo.

4 — Nos termos do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem termo, salvo se até oito dias antes do termo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador e de maneira inequívoca a sua vontade de não renovar o contrato.

5 — Os trabalhadores contratados a termo têm direito de preferência na admissão para o quadro permanente da empresa.

6 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às partes proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, na proporcionalidade do tempo de duração do contrato.

Cláusula 20.^a

Horários flexíveis

Caso se verifique acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores e sempre que a natureza das funções ou serviços a isso possivelmente, poderão vir a ser praticados horários de tipo flexível; nestes casos, o período de trabalho diário poderá ser aumentado até ao limite de duas horas diárias, sem prejuízo do estabelecido no n.º 1 da cláusula 16.^a

Cláusula 21.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Nenhum trabalhador será automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal e os feriados, nos quais o trabalho é facultativo. Nos termos desta convenção, o trabalhador isento que trabalhar em qualquer destes dias tem direito a retribuição pelo trabalho executado, nos termos da cláusula 17.^a

3 — A retribuição especial referida no n.º 2 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia (75 %).

4 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho.

5 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 22.^a

Retribuições mínimas

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas as remunerações mínimas da tabela do anexo III.

2 — A produção de efeitos da tabela salarial e das restantes cláusulas com expressão pecuniária contar-se-á a partir de 1 de Maio de 2003.

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

4 — Em meados de Maio de 2004 os signatários da revisão deste ACT reunir-se-ão para procederem, nos termos da lei em vigor, à alteração dos valores em vigência da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária nos seguintes moldes:

- a) Tabela salarial — inflação, média do IPC, verificada em 30 de Abril de 2004 acrescida de 0,5 % com arredondamento ao euro superior;
- b) Cláusulas de expressão pecuniária — percentagem total encontrada para a tabela salarial com arrendamento aos € 0,50.

5 — O referido no n.º 4 desta cláusula manter-se-á com as devidas alterações — datas/anos até à revisão do ano 2005, inclusive.

Cláusula 23.^a

Determinação da retribuição

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

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

em que:

RM — remuneração mensal;
HS — horário semanal.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base do salário por hora calculado nos termos do número anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal de horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestado.

A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{HS \times 52}{12}$$

Cláusula 24.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

Cláusula 25.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber como remuneração a fixada para a categoria do trabalhador substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por acidente ou doença.

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso automático, nos termos dos números seguintes, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A mudança do escalão A para o escalão B, assim como qualquer mudança de categoria ou grau, por promoção ou reclassificação, não retira o direito às diuturnidades vencidas. Todavia, inicia-se de imediato nova contagem para efeitos da diuturnidade seguinte.

(Valores em euros)

Diuturnidades	Valor unitário	Total
1. ^a diuturnidade	11,70	11,70
2. ^a diuturnidade	20,30	32,00
3. ^a diuturnidade	20,40	52,40
4. ^a diuturnidade	21,60	74,00
5. ^a diuturnidade	24,50	98,50

4 — As diuturnidades são independentes da remuneração efectiva dos trabalhadores, acrescendo-se-lhe.

5 — Para os trabalhadores em tempo parcial, o quantitativo das diuturnidades calcula-se na proporção do período normal de trabalho a que estão obrigados.

6 — Entende-se por «trabalhadores em tempo parcial» todos aqueles que trabalham em período normal parcial.

Cláusula 27.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os profissionais abrangidos por esta convenção têm direito a receber, até 30 de Novembro, um subsídio cujo valor será correspondente a um mês de remuneração, acrescido de 10,27 %.

Nota. — O disposto neste número revoga os subsídios de assiduidade em vigor nas empresas.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, como subsídio, a importância proporcional ao tempo de serviço.

3 — No ano de ingresso ou de regresso do serviço militar têm os trabalhadores direito à atribuição do subsídio de Natal por inteiro.

4 — Para efeitos do estabelecido no n.º 1 desta cláusula, considera-se «ordenado»:

- a) A remuneração de base;
- b) As diuturnidades;
- c) Os prémios que integram o conceito de retribuição;
- d) O subsídio de turno calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse regime.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 28.^a

Transportes e abono para deslocações

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

Cláusula 29.^a

Regime de deslocações

A — Condições particulares para montadores e pessoal fabril

1 — Consideram-se «pequenas deslocações» todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito, nas pequenas deslocações a que se refere o número anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de deslocação e alimentação, contra a apresentação de facturas ou documentos justificativos, ou a um subsídio a estabelecer por acordo mútuo entre as empresas e os trabalhadores;
- b) Como compensação, o tempo de trajecto e espera, fora do período normal, será pago como subsídio de deslocação, no máximo de duas horas diárias, sendo calculado na base do valor por hora do trabalhador acrescido de 75 %.

3 — Consideram-se «grandes deslocações» todas as deslocações não previstas no n.º 1.

a) São de conta da empresa as despesas de transporte para o local, alojamento e alimentação durante o transporte (devidamente comprovadas), bem como todas as despesas impostas directamente pela deslocação. São ainda por conta da empresa o pagamento do alojamento e da alimentação durante o período de deslocação, podendo a empresa optar por um abono para a alimentação e alojamento, a estabelecer por acordo com o trabalhador.

b) O tempo de deslocação conta-se para todos os efeitos como tempo normal de serviço. Se a duração da viagem for superior a seis horas consecutivas, o trabalhador terá o direito de iniciar o trabalho no dia imediato.

c) Aos trabalhadores deslocados a empresa concederá dois dias de licença, sem perda de remuneração, por cada 30 dias consecutivos de deslocação, utilizáveis em conjunto ou separadamente, bem como procederá ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontram deslocados até à sua residência.

Em alternativa, pode a empresa optar por pagar de 15 em 15 dias viagens de ida e volta, para além do subsídio de deslocação, calculado na base do valor por hora simples.

d) Caso haja acordo, os dois dias referidos na alínea anterior poderão ser substituídos por trabalho efectivo, recebendo o trabalhador, nesta situação, um subsídio correspondente a dois dias da sua remuneração de base, sem prejuízo da retribuição mensal.

e) Sempre que um trabalhador se desloque ao serviço da empresa em meio de transporte próprio, são da responsabilidade da entidade patronal todas as indemnizações provenientes de prejuízos eventualmente causados e não cobertos pelo seguro do meio de transporte utilizado. Esta responsabilidade da entidade patronal é inexistente nos casos em que, por decisão judicial, os prejuízos causados tenham decorrido de procedimento criminoso por parte do trabalhador.

f) Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o solicite e a empresa o autorize.

Para o efeito, o trabalhador deverá fazer prova de possuir seguro de responsabilidade civil ilimitada.

g) As deslocações efectuadas em motociclos dos trabalhadores serão pagas na base do coeficiente 0,09 sobre o preço de 1 l de gasolina super na altura da deslocação e por cada quilómetro percorrido.

h) Enquanto o trabalhador estiver deslocado, receberá a importância de euros por cada dia de deslocação, com a inclusão de feriados e fins-de-semana.

Nota. — Este número não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham regime específico de deslocações.

4 — As grandes deslocações para o estrangeiro e Regiões Autónomas dão aos trabalhadores direito a:

- a) Pagamento das despesas para o local e preparação das deslocações, nomeadamente passaporte, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação;
- b) Uma licença suplementar, com retribuição de dois dias úteis, acumuláveis, por cada mês consecutivo de deslocação;
- c) Alojamento, alimentação e transporte de e para o trabalho;
- d) Pagamento das viagens de regresso imediato, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais;
- e) Um seguro de acidentes pessoais no valor de € 62 250.

5 — Sempre que o trabalhador o desejar, pode requerer que a retribuição pelo seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho a pessoa por ele indicada.

6 — Os trabalhadores deslocados têm direito à retribuição e aos subsídios previstos nesta convenção, bem como às despesas das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquelas ultrapassar o montante máximo de custo de viagens de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

7 — Caso haja acordo entre as partes, os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias, no caso de as gozarem no local para onde foram deslocados.

B — Condições para os restantes trabalhadores

8 — O regime das deslocações dos restantes trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de trabalho regula-se pelas presentes disposições, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocação entre o continente e as Regiões Autónomas ou o estrangeiro.

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

10 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 8, a empresa pagará ao trabalhador:

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

- b) A despesa do almoço até ao montante de € 9,20, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso à base de trabalho dentro da primeira parte do período normal do trabalho diário;
- c) O pagamento da despesa de almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de refeitório.

11 — No caso previsto na alínea c) do n.º 8, o trabalhador terá direito, para além da retribuição normal:

- a) A um subsídio de € 4,93 por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a entrega de documentos, podendo eventualmente ser acordada entre a entidade patronal e o trabalhador a fixação de um limite mínimo de orientação nos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — € 11,50;
Dormida e pequeno-almoço — € 44,10;
Diária completa — € 55,62.

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

- c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal;
- d) Para deslocações que se prolonguem para além de 15 dias, o trabalhador tem direito a viagem de ida e volta paga pela empresa todas as quinzenas.

12 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 8 desta cláusula, a empresa firmará com o trabalhador um acordo específico de condições de trabalho e de deslocação.

13 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 8 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

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

15 — Aos trabalhadores que se deslocarem em serviço utilizando viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo produto do coeficiente de 0,29 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina de 98 octanas.

Aos profissionais do serviço externo o quilómetro percorrido será pago pela aplicação do mesmo coeficiente, suportando, ainda neste caso, a entidade patronal as despesas do seguro da viatura contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

C — Disposições de aplicação geral

16 — Caso o trabalhador adoecia quando estiver deslocado nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro, deverá comprovar essa situação mediante a apresentação de atestado médico, mantendo assim todos os

direitos decorrentes da sua deslocação e tendo ainda direito ao pagamento da viagem até ao local onde possa receber tratamento adequado prescrito pelo médico.

17 — Nas situações previstas no número anterior desta cláusula, tem o trabalhador ainda direito a que a entidade patronal lhe garanta:

- a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho;
- b) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar, no caso de a doença ser grave ou ocorrer o seu falecimento. São também por conta da empresa as despesas de trasladação ou funeral.

Cláusula 30.^a

Transferência de local ou base de trabalho

1 — É admitida a transferência do local da sede para o estabelecimento fabril, ou vice-versa, numa distância máxima de 35 km, caso em que as empresas pagarão encargos adicionais de transporte decorrentes dessa transferência, salvo se a mesma causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Competirá à comissão paritária, a qual para o efeito deverá ser informada por qualquer das partes, no prazo máximo de 15 dias de calendário, apreciar, após audição do(s) interessado(s), da invocação de prejuízo sério que seja feita por qualquer trabalhador.

A comissão paritária para este efeito deverá emitir uma deliberação.

3 — Em caso de transferência do local ou base de trabalho devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transportes de mobília;
- b) Uma compensação, a ser paga na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total ilíquida do ano anterior ao da transferência.

4 — O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

Cláusula 31.^a

Regime de seguros

1 — Os trabalhadores do serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, têm direito a um seguro de acidentes pessoais completo, no valor de € 62 250, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

2 — Os trabalhadores do serviço interno com deslocações eventuais que ultrapassem trinta e seis horas e que sejam antecipadamente conhecidas terão direito a um seguro de acidentes pessoais no mesmo montante fixado no número anterior.

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 32.^a

Refeitórios

1 — As empresas deverão possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com no mínimo 40 trabalhadores, nas condições estipuladas nos regulamentos constantes dos anexos IV e V desta convenção.

2 — Quando a empresa disponha de refeitório, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão do mesmo.

3 — As empresas equipadas com refeitório obrigam-se a fornecer alimentos em regime de dieta a trabalhadores a quem o mesmo tenha sido prescrito pelo médico.

Cláusula 33.^a

Subsídio de alimentação

1 — Quando pela empresa não seja fornecida aos seus trabalhadores alimentação confeccionada em refeitório próprio, será concedido a estes um subsídio de refeição de € 6, por cada dia de trabalho efectivo, sempre que o trabalhador preste serviço equivalente, em tempo, a meio dia de trabalho ou ainda num dos períodos de trabalho (manhã ou tarde) completos.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de € 6 diários, mediante a apresentação de documento médico comprovado e aceite pela empresa.

3 — Nos casos em que as empresas forneçam alimentação confeccionada em refeitório próprio, o trabalhador terá a opção de prescindir da mesma, sendo-lhe atribuído um subsídio no valor de € 3,80.

Para os efeitos estabelecidos neste número, o trabalhador terá de prestar dois terços do tempo de trabalho diário a que está obrigado.

A comunicação à empresa é feita por escrito com antecedência de uma semana, considerando-se o mesmo período de tempo para a sua revogação.

4 — Os subsídios indicados nesta cláusula poderão ser substituídos por qualquer outra forma de participação, de valor igual.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Descanso semanal, descanso semanal complementar e feriados

1 — São considerados «dias de descanso semanal» o sábado e o domingo.

2 — São considerados «feriados obrigatórios», nos termos da lei:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;

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

3 — São considerados ainda «feriados» a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador preste serviço ou, quando não existir, será considerado o feriado distrital.

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

5 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 35.^a

Duração das férias

1 — Todo o trabalhador abrangido por esta convenção terá direito, em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, a um período de férias de:

a) :

23 dias úteis, até aos 49 anos de idade;
24 dias úteis, dos 50 aos 54 anos de idade;
25 dias úteis, com mais de 55 anos;

b) Os dias de férias poderão ser gozados interpoladamente; no entanto, 15 dias úteis terão de ser seguidos, excepto para os trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades;

c) A idade do trabalhador para os efeitos da aplicação do estabelecido é aquela que o trabalhador completar no ano em que as férias se vencem;

d) Os períodos de férias referidos na alínea a) vigoram desde 1998.

2 — O direito a férias só poderá efectivar-se após três meses de trabalho efectivo.

3 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês de antiguidade que completar em 31 de Dezembro, que, obrigatoriamente, serão gozados seguidos, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

4 — A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a um mês.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que dizem respeito, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

7 — 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 deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa.

8 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório devem as entidades patronais proporcionar antes da incorporação o gozo de férias a que têm direito.

Cláusula 36.^a

Alteração do período de férias

1 — As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivos do seu interesse, o alterar ou interromper, indemnizará o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de 15 dias úteis seguidos de férias.

3 — Se, por motivo de doença do trabalhador, à data do início ou durante o seu período de férias se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias referido, consideram-se estas como não gozadas, na sua parte correspondente, transitando o restante tempo de férias não gozadas à data da baixa para o final da mesma, a qual terá de ser comprovada de acordo com o estipulado na lei.

Cláusula 37.^a

Indemnizações por férias não gozadas

1 — Os trabalhadores com direito a férias ainda não gozadas cujos contratos tenham cessado receberão, além das indemnizações a que tiverem direito por motivo da cessação, o valor correspondente ao período de férias e subsídio na proporção do tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 35.^a, n.º 7, no ano de suspensão do contrato por impedimento, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencido, até ao final do 1.º trimestre do ano subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio de férias.

Cláusula 38.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante se obtém pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times N}{21,6663}$$

em que:

RM — retribuição mensal;

N — número de dias de férias.

§ único. A fórmula indicada é correspondente ao horário semanal de quarenta horas, sendo revista aquando da redução deste horário.

3 — Aos trabalhadores que, por acordo com a empresa, gozem seguidos, no mínimo, 50 % do período de férias a que têm direito nos meses de Janeiro a Maio e de Outubro e Dezembro será paga uma importância equivalente a 10,27 % do seu subsídio de férias, relativo ao período gozado, que será adicionado a este.

4 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de remuneração que se verifique no ano em que se vencem.

Cláusula 39.^a

Definição de falta

1 — Por «falta» entende-se a ausência durante um período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado.

2 — No caso de ausências por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais de trabalho completos.

3 — Não serão considerados os atrasos de entrada iguais ou inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, vinte minutos por mês e noventa minutos por ano.

Nota. — As tolerâncias eventualmente existentes nas empresas são revogadas.

4 — Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser participadas à empresa, sempre que possível, na véspera, com excepção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula 40.^a, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de 10 dias.

5 — Por cada falta não justificada a empresa descontará o correspondente na remuneração mensal.

As faltas reiteradas poderão dar origem a instrução do respectivo processo disciplinar.

Cláusula 40.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se «justificadas» as faltas prévia ou posteriormente autorizadas, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo

haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar ou em casos de doença, acidente ou ainda no cumprimento de obrigações legais;

- b) Prática de actos necessários ao cumprimento de funções sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissões de trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Falecimento do cônjuge ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;
- f) Aplica-se o disposto na alínea anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- g) Nascimento de filho, por período de cinco dias úteis, seguidos ou não;
- h) Nos dias e nas vésperas de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado, nos termos da cláusula 59.ª;
- i) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em caso de acidente;
- j) Doação de sangue, no máximo de um dia por cada três meses, desde que a falta se verifique no próprio dia.

2 — Nos casos previstos referidos nas alíneas anteriores, a empresa poderá exigir provas de veracidade dos factos alegados.

3 — As faltas justificadas referidas nas alíneas a) e c) a j) do n.º 1 desta cláusula não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, sem prejuízo, quanto à alínea b), do crédito de horas fixado nesta convenção.

Cláusula 41.ª

Licenças sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

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

Cláusula 42.ª

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.ª

Despedimentos

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Todo e qualquer despedimento presume-se sem justa causa.

3 — O ónus de prova de justa causa competirá exclusivamente à entidade patronal.

4 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha termo quer não.

5 — A invocação de justa causa pela entidade patronal deve ser precedida de processo disciplinar escrito, elaborado nos termos da cláusula 49.ª, podendo a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos na cláusula 47.ª, n.º 2.

6 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou existência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

7 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

8 — A entidade patronal que, sem justa causa, despedir qualquer empregado pagará a este no acto do despedimento, independentemente do ordenado por inteiro do mês em que o mesmo se verificar, uma indemnização equivalente a dois meses de ordenado por cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a seis meses, sem prejuízo do previsto na cláusula 75.ª.

9 — Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fracção do 1.º ano conta-se como um ano completo.

10 — Além das indemnizações previstas no n.º 8, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias proporcional e subsídio inerente ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e subsídio de Natal, na parte proporcional.

Cláusula 44.ª

Motivos de cessação

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador;
- e) Despedimento colectivo.

Cláusula 45.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 46.^a

Cessação por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- d) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tome imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- c) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- e) Prática intencional na empresa de actos lesivos da economia nacional;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a Empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

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

Cláusula 48.^a

Processo disciplinar

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

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção ou decorridos três meses sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 49.^a

Tramitação do processo disciplinar

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção de repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena da sua nulidade e inexistência.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias a contar do seu início até ao momento em que a decisão é proferida.

3 — a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito, que, no caso de a sanção previsível ser justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores.

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação,

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias contados a partir do 1.º dia posterior ao da notificação.

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de três por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

4 — No caso de notificação da nota de culpa por afixação na empresa ou no da prorrogação do prazo para

a apresentação da defesa do trabalhador, será alargado por idêntico período o prazo previsto no n.º 2 desta cláusula para conclusão do processo.

5 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, o qual deve ser dado, uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquele.

6 — Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que este tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

7 — No caso de a decisão da entidade patronal ter sido a da aplicação da justa causa para despedimento e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

8 — O trabalhador disporá ainda deste último direito previsto no número anterior no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em tudo o resto as disposições da lei.

9 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou a inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

10 — O despedimento decidido com a alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente quando se prove o dolo da entidade patronal fará esta incorrer nas multas previstas na lei, além do previsto no número anterior e nos n.ºs 6 e 10 da cláusula 43.^a

Cláusula 50.^a

Rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à empresa com aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização, nos termos gerais de direito.

3 — Considera-se justa causa para despedimento por parte do trabalhador:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A mudança de local de trabalho para sítio que não lhe convenha;
- c) A falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

- d) A violação dos direitos e das garantias do trabalhador previstos na lei e nesta convenção;
- e) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) A ofensa à honra e à dignidade do trabalhador por parte dos superiores hierárquicos ou da entidade patronal;
- h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

§ único. Nos casos de rescisão do contrato previstos nas alíneas anteriores, exceptuando-se a alínea a), o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos do n.º 8 da cláusula 43.^a

Cláusula 51.^a

Transmissão, fusão ou extinção

1 — No caso de transmissão ou de fusão, as empresas signatárias deverão garantir a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — As empresas signatárias deverão garantir que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumam responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito deverão as empresas signatárias garantir que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos nas empresas signatárias.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer sua dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista no n.º 8 da cláusula 43.^a, salvo em relação aqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito, tanto pela empresa cessante como pela empresa adquirente.

5 — Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa, observando-se para o efeito os termos da lei.

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito do preferente, ficará sujeita às sanções e obrigada às indemnizações previstas na lei.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 52.^a

Direitos especiais dos trabalhadores

1 — Além do estipulado na presente convenção de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias e um complemento do subsídio a que tiver direito da segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida.

No caso de aborto, a licença terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, conforme prescrição médica.

Para a situação de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitam os seus filhos durante o 1.º ano de vida destes;
- d) Assistência a consultas pré-natais durante o período de trabalho, sem perda de retribuição;
- e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão.

2 — Em tudo o mais são ainda asseguradas aos trabalhadores as condições previstas na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e no Decreto-Lei n.º 230/2001, de 23 de Setembro.

Cláusula 53.^a

Trabalho de menores

1 — Os responsáveis pela direcção das empresas e os trabalhadores em geral devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

2 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições consignadas na lei, nomeadamente as constantes do estatuto do ensino técnico.

3 — Aos menores de 18 anos de idade que frequentem aulas nocturnas dos cursos complementares de aprendizagem será facultado o tempo necessário e até ao máximo de uma hora e meia por dia para frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

Cláusula 54.^a

Medicina do trabalho

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos para efeitos de exame médico de admissão constituem encargo da empresa.

3 — Pelo menos uma vez por ano as empresas devem assegurar a inspecção médica dos trabalhadores menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

5 — Sempre que o trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para obtenção de elementos de diagnóstico, ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas, mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 55.^a

Contribuições para a segurança social

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para a segurança social que obrigatoriamente os abranja nos termos da lei.

Cláusula 56.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de doença, as empresas complementarão o subsídio atribuído pela segurança social nos termos dos números seguintes até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpolados, sem prejuízo da cláusula 72.^a

2 — Para usufruir desta regalia deverá o trabalhador entregar na empresa cópia da ordem de pagamento da segurança social a fim de lhe poder ser processado o respectivo complemento.

3 — Para efeitos da aplicação de quanto expresso no n.º 1, considera-se como remuneração o vencimento base líquido do trabalhador acrescido das diuturnidades que se lhe encontram atribuídas e os prémios que integram o conceito de retribuição.

4 — O complemento previsto nesta cláusula deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa,

a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da segurança social ou outro.

Se do exame efectuado pelo médico da empresa se vier a concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

5 — A atribuição do complemento do subsídio de doença mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

6 — Ainda o complemento do subsídio de doença poderá deixar de ser atribuído quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como as prorrogações da respectiva baixa.

Cláusula 57.^a

Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à retribuição e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que igual a retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 58.^a

Responsabilidade das empresas

As empresas fomentarão o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

- Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
- Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais, sindicais e outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exames;

- Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional. Se não puder ser ministrada formação profissional aos trabalhadores, a empresa conceder-lhes-á dispensas de quinze horas anuais para a frequência de acções de formação directamente relacionadas com a profissão, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra regalia ou direito proveniente da sua prestação de trabalho;
- Assegurar uma formação permanente aos seus trabalhadores, devendo as empresas concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários;
- As empresas obrigam-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação aquando das próximas revisões desta convenção;
- As condições estabelecidas nesta cláusula não são acumuláveis com as constantes da cláusula 59.^a «Trabalhadores-estudantes».

Cláusula 59.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — As empresas obrigam-se a dispensar até uma hora e meia por dia, nos dias de aula, os trabalhadores-estudantes, sem prejuízo da remuneração.

2 — A dispensa de hora e meia prevista no n.º 1 reporta-se à frequência de aulas nos estabelecimentos de ensino oficial, oficializado ou de curso com interesse para a profissão que exerce.

3 — a) Os trabalhadores-estudantes que prestem serviço em regime de turnos mantém os direitos conferidos nos números anteriores sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

b) Nos casos em que não seja possível a aplicação da alínea anterior, os trabalhadores têm direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponham frequentar.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e dias feriados;
- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou por provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se

estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

5 — As empresas compartilharão nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos, no respeitante ao pagamento de matrículas e propinas, em 75 % e 100 %, conforme os vencimentos auferidos, respectivamente para as categorias profissionais situadas entre os níveis 1 a 14 e 15 e 19, e com uma dotação anual para aquisição de material escolar até aos limites seguintes:

- a) As importâncias para aquisição de material escolar terão os seguintes limites anuais:

Ensino básico até ao 6.º ano de escolaridade — € 44,70;

Ensino básico até ao 9.º ano de escolaridade — € 77;

Curso de ensino secundário ou equivalente — € 113,50;

Cursos superiores — € 189;

- b) A comparticipação para a despesa com as deslocações será igual a 50 % do custo do passe que o trabalhador-estudante tenha de adquirir em função do local de residência, local de trabalho e local do estabelecimento de ensino, considerados no seu conjunto;

- c) No caso da frequência em instituições superiores de ensino privadas, a entidade patronal subsidiará em 50 % as propinas, subsídio este que terá como limite máximo € 85,80 por mês.

6 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações, para prestarem provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

7 — As empresas podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

8.1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula podem ser suspensas até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

8.2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando os trabalhadores:

- a) Reincidirem na utilização abusiva da regalia prevista nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula;
- b) Não tiverem aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

9.1 — Para poderem continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, devem os trabalhadores-estudantes concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiavam dessas mesmas regalias.

9.2 — Para os efeitos dos números anteriores, considera-se «aproveitamento escolar» o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que estiverem matriculados, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, consideram-

do-se «falta de aproveitamento» a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

CAPÍTULO XIII

Disciplina do trabalho

Cláusula 60.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se «infracção disciplinar» qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 61.^a

Sanções disciplinares

1 — As empresas têm autoridade para instaurar procedimento disciplinar aos trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos das disposições seguintes.

2 — O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 30 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

3 — Excepto para as infracções puníveis com repreensões simples, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e ficará a cargo da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos do arguido, desde que possuam competência delegada.

4 — O processo disciplinar deverá ser concluído no prazo de 60 dias, prorrogáveis por igual período.

5 — Serão asseguradas aos trabalhadores suficientes garantias de defesa:

- a) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de cinco dias a contar da recepção da nota de culpa;
- b) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador nos termos desta convenção.

6 — À comissão de trabalhadores será comunicada a intenção do procedimento da empresa sobre o trabalhador.

7 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue.

8 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de remuneração;
- d) Despedimento.

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

10 — Em caso de despedimento, o procedimento disciplinar obedecerá às regras constantes da cláusula 49.^a

11 — 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.

12 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes e reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

13 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 8 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

14 — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias e averbadas no respectivo livro de registo de sanções.

Cláusula 62.^a

Sanções abusivas

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

- a) Ter prestado, com verdade, aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- b) Ter informado, com verdade, os sindicatos acerca de transgressões às leis de trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os companheiros;
- c) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- d) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão das empresas, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- e) Ter exercido, exercer ou pretender candidatar-se a associações sindicais, segurança social ou a delegado sindical;
- f) Em geral, invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 63.^a

Consequência de aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 8 da cláusula 43.^a, sem prejuízo da cláusula 76.^a

b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

c) Para dirigentes, delegados sindicais, grupos de trabalho ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores, sem prejuízo da cláusula transitória 76.^a

CAPÍTULO XIV

Organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 64.^a

Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões intersindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento, as empresas só se consideram obrigadas ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção.

3 — Uma vez constituída a comissão intersindical, será dado conhecimento do facto às empresas.

Cláusula 65.^a

Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, da qual será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 66.^a

Comissões sindicais de trabalhadores

1 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos pelos trabalhadores.

2 — A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais filiados nos sindicatos subscritores.

3 — A empresa poderá suportar as despesas ocasionadas pelas deslocações dos delegados sindicais.

4 — As comissões sindicais de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores abrangidos por esta convenção.

Cláusula 67.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de trabalhadores, delegados sindicais e ainda os

trabalhadores com funções sindicais na segurança social ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou alteração do seu horário de trabalho.

Cláusula 68.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição das comissões sindicais de trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões. Tal local será atribuído a título permanente nas empresas que disponham de mais de 150 trabalhadores;
- b) Reconhecer o direito de a comissão sindical de trabalhadores afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- c) Efectuar, a pedido da comissão sindical de trabalhadores, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;
- d) Nas empresas com menos de 150 trabalhadores, estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- e) Permitir a afixação de todas as disposições ou comunicados que para esse fim lhe sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, em locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores, com vista a uma informação mais ampla dos seus associados;
- f) Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical;
- g) O crédito de horas atribuído na alínea anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo;
- h) Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar previamente, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia;
- i) O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;

Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;

Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;

Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;

Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$\frac{6+n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores;

- j) O resultado apurado nos termos da alínea i) será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior;
- l) Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo;
- m) O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegado sindical ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos presume-se feito sem justa causa. Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto na alínea c) da cláusula 63.^a

Cláusula 69.^a

Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração da empresa

1 — A comissão intersindical será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante, dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das comissões intersindicais de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa.

3 — Os resultados das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão transmitidos a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 70.^a

Formalização das reuniões

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical de trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XV

Assembleia de trabalhadores

Cláusula 71.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para os efeitos dos números anteriores, as empresas obrigam-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

CAPÍTULO XVI

Regalias sociais

Cláusula 72.^a

Manutenção das regalias sociais

Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção beneficiem, a nível de empresa, de regalias sociais, designadamente no campo da segurança social, complementos de doença e reforma, manterão o direito a elas.

CAPÍTULO XVII

Comissão paritária

Cláusula 73.^a

Funcionamento da comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por dois representantes patronais e por igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas na empresa.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de quatro dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

6 — Compete ainda à comissão paritária deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes nos três dias úteis imediatos à data da convocação da primeira reunião.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, por voto secreto, devendo, no caso de versarem matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando, a partir dessa publicação, a fazer parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO XVIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 74.^a

Cobrança da quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos respectivos sindicatos o montante das quotizações sindicais até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que digam respeito.

2 — Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores declarar por escrito que autorizam as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como identificar o sindicato respectivo.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectiva.

4 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 75.^a

Despedimentos

O disposto no n.º 8 da cláusula 43.^a e nas alíneas a) e c) da cláusula 63.^a será reduzido aos valores legais imperativos enquanto e até que estes se mantenham.

Cláusula 76.^a

Garantias de manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores,

designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Às empresas não é permitido fixar, em normas genéricas ou específicas, a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeitos de admissão de qualquer trabalhador.

Cláusula 77.^a

Multas

1 — O incumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando a empresa infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

Cláusula 78.^a

Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação desta convenção.

Cláusula 79.^a

Condições de trabalho não convencionais

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

Cláusula 80.^a

Isenções de horário de trabalho

A partir da entrada em vigor da presente convenção todas as autorizações concedidas pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho em matéria de isenções de horário, desde que contrariem a regulamentação desta convenção, terão de ser objecto de novo pedido formulado pelas empresas, de acordo com esta convenção.

Cláusula 81.^a

Majoração do subsídio de refeição

O valor de € 6 estabelecido no n.º 11 da cláusula 17.^a, no n.º 8 da cláusula 18.^a e nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 23.^a é majorado em € 0,16 nas empresas que forneçam aos seus trabalhadores alimentação confeccionada em refeitório próprio.

CAPÍTULO XIX

Revogação de textos

Cláusula 82.^a

Revogação

Com a entrada em vigor da presente convenção fica revogado o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Abril de 1991, celebrado entre a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e a empresa CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outra, assim como as sucessivas revisões efectuadas, considerando-se esta convenção globalmente mais favorável.

ANEXO I

Definições de funções, categorias profissionais e condições específicas

Condições de admissão para administrativo, técnico de vendas e serviços

1 — Os contratos dos trabalhadores ao serviço das empresas à data da entrada em vigor desta convenção não podem ser prejudicados pelo disposto nos números seguintes.

2 — A entidade patronal só deverá admitir novos trabalhadores para preenchimento de vagas existentes em categorias ou classes superiores desde que não tenha ao seu serviço trabalhadores de classificação profissional inferior capazes de poderem desempenhar as categorias ou classes referidas.

3 — Condições mínimas de admissão:

3.1 — Administrativos, técnicos de vendas e serviços:

Categorias	Idade mínima (anos)	Habilitações mínimas
Geral	16	Curso do ensino secundário ou equivalente.
Caixa	18	Curso do ensino secundário ou equivalente.
Analista de sistemas de informação Secretária de direcção e de administração Programador Técnico de vendas	18	Curso complementar do ensino secundário ou equivalente a frequência de cursos adequados.
Contabilista com funções de técnico de contas	—	Curso reconhecido oficialmente.
Chefias	21	Curso do ensino secundário ou equivalente.

3.2 — Serviços:

Categorias	Idade mínima (anos)	Habilitações mínimas
Geral	16	Mínimas legais.
Contínuo Telefonista	18	Mínimas legais.
Cobrador Recepcionista/motorista Guarda Porteiro	21	Mínimas legais.

4 — As habilitações mínimas previstas no quadro anterior não são exigíveis aos trabalhadores que na data da entrada em vigor do ACT já se encontrassem ao serviço das empresas signatárias.

Administrativos e serviços

Analista de sistemas de informação. — É o trabalhador que estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação, os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação; estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e especifica os programas que compõem as aplicações; testa e altera as aplicações; estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos projectos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam; estuda o *software* de base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação e dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização geral; estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador, especificando os programas de exploração do sistema, tendo em vista a optimização da produção, a rentabilidade dos circuitos, métodos e processos utilizados; elabora o manual do utilizador de cada aplicação; define e desenvolve em colaboração com os utilizadores especificações para a estruturação e manutenção da base de dados; cria e atribui descritores para todos os elementos intervenientes na organização, acesso e controlo da base de dados; define e mantém dicionários para a base de dados; desenvolve e documenta normas para a utilização, controlo, actualização e manutenção da base de dados e desenvolve processos de segurança e controlo, incluindo processos de recuperação (*backup*), que garantam a integridade da base de dados.

Categorias profissionais ou escalões:

Analista B;
Analista A.

Analista programador. — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e

em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordonogramas 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 executar tarefas de programação, de coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema e pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Operador de sistemas (computador). — É o trabalhador que fornece à unidade central de processamento as instruções e comandos de acordo com os manuais de exploração; diagnostica as causas da interrupção de funcionamento do sistema e promove o reatamento e a recuperação dos ficheiros; controla a execução dos programas e interpreta as mensagens da consola; assegura o cumprimento do plano de trabalhos em curso no sistema e documenta o trabalho realizado e os incidentes ocorridos; salvaguarda a boa conservação dos suportes magnéticos e colabora na sua identificação e arquivo; zela pela segurança do sistema e das aplicações e toma as medidas adequadas.

Programador de computador. — É o trabalhador que codifica o programa ou módulos na linguagem escolhida; prepara os trabalhos de compilação e ensaio; documenta os programas segundo as normas adoptadas; estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações e a organização dos ficheiros e colabora com os analistas na realização das aplicações.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estados, informações e pareceres mais complexos de natureza administrativa. Pode orientar e coordenar a actividade de profissionais administrativos qualificados.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos e prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Contabilista/técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, tais como 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 planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e os fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de departamento de pessoal. — É o trabalhador que estuda, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico ou da administração, as actividades que lhe são próprias, tais como executar no departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens; planifica as actividades do departamento, segundo orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa, com conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais actividades fundamentais da empresa. Pode exercer funções consultivas, além de ter funções hierárquicas inerentes à categoria.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige ou controla o trabalho de um grupo de profissionais ou tem secção própria a seu cargo na sede, filiais, delegações ou sucursais.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que, na orgânica da empresa e pela responsabilidade das suas funções, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou de um serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas, relacionadas com escritório, nomeadamente de informações, de fiscalização e de arquivo.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes, tanto no serviço interno como externo. Pode ainda efectuar o serviço de arquivo, de reprodução de documentos e de endereçamento. Quando menor de 18 anos é designado por paquete.

Classificador arquivista. — Classifica e arquiva sistematicamente correspondência, facturas, recibos, letras e outros documentos. Examina os documentos a arquivar, separa-os e classifica-os segundo códigos previamente estabelecidos; coloca-os em *dossiers*, numerando os respectivos processos; retira os documentos pedidos e mantém registos das pessoas que os retêm; completa ou modifica as informações constantes dos processos; acessoriamente, pode executar tarefas de telefonista, bem como outras pequenas tarefas de teor administrativo.

Director. — É o trabalhador que estuda, coordena, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de um ou vários serviços da empresa.

Enfermeiro. — É o trabalhador que administra a terapêutica, as vacinas e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta e ensina cuidados de higiene, conforto e alimentação; observa indivíduos sãos ou doentes, verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar sintomas de doença física ou mental, e encaminha-os para o médico; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua actividade; dá instruções e conselhos aos doentes quanto aos cuidados a ter no período de convalescença ou fase de reabilitação; efectua registos relacionados com a sua actividade de modo a informar o médico e a permitir a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Escriturário:

- 1) É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha; assim, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou ao serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas

e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, escreve à máquina, opera com terminais de computador e com outras máquinas de escritório e pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou em repartições públicas;

- 2) Para além da totalidade das tarefas descritas na alínea 1), pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício da função de escriturário, coadjuvando-o.

Gestor de recursos humanos. — É o trabalhador que colabora directamente com a administração na definição estratégica da política da empresa na área de recursos humanos, sendo responsável pela sua aplicação e desenvolvimento. Planifica, organiza, coordena e controla os meios técnicos postos à sua disposição.

Guarda/porteiro. — É o trabalhador que vigia as instalações fabris, ou outras instalações e locais, para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas não autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspecção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de condutas de água, gás ou riscos de incêndio; vigia as entradas e saídas, volumes e materiais, atende visitantes, informa-se das pretensões e anuncia-os e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal e veículos. Pode ainda ser responsável pelo trabalho de báscula e seu registo.

Recepcionista. — É o trabalhador que assiste na portaria, atende, recebe e identifica visitantes que prendem encaminhar-se para a administração ou serviços e atende outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Acessoriamente, pode fazer trabalhos de dactilografia e arquivo.

Recepcionista-motorista. — É o trabalhador que arruma as viaturas, regista em folha própria as entradas e saídas das mesmas e atende os utentes dos automóveis, podendo ainda, sempre que necessário, dado o carácter específico das empresas, conduzir viaturas.

Secretário/a de administração. — É o trabalhador que colabora directamente com a administração na execução de trabalhos mais específicos de secretariado, dando apoio a tarefas qualitativamente mais exigentes.

Secretário/a de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as

seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Pode ocupar-se de serviços de recepção.

Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança. — É o trabalhador que estuda as soluções a adoptar de forma a eliminar os riscos de acidentes por más condições de trabalho e propõe a publicação de normas e regras cuja execução seja rigorosamente cumprida nas obras; propõe as regras a seguir para o acompanhamento do pessoal transferido e em período de adaptação; realiza estudos de ergonomia, com vista a um maior rendimento de trabalho; prepara sessões de formação sobre segurança, com elaboração de diagramas, desenhos, gráficos, filmes e diapositivos; prepara e faz monitoragem em cursos sobre segurança; visita, em rotina, os locais de trabalho para inspecção e esclarecimentos sobre segurança e prevenção; adquire, prepara e monta equipamento de protecção individual, mantendo em constante actualização os mostruários de equipamento de segurança; elabora relatórios e comunicações, calcula e envia mapas estatísticos de acidentes.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço na central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas, independentemente da designação do material telefónico.

Assistente técnico-comercial. — É o trabalhador com qualificação técnica especial que, desenvolvendo a sua acção junto das entidades que promovem obras, apresenta os materiais e expõe as suas vantagens, explicando o seu modo de utilização e o melhor aproveitamento técnico-económico. Elabora orçamentos no local da visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos. Colabora na concepção de catálogos e normas técnicas e, eventualmente, poderá também intervir na concretização de vendas.

Chefe de serviços de vendas. — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo da acção comercial da empresa, dirigindo os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de técnicos de vendas do sector de vendas da empresa.

Delegado técnico-comercial. — É o trabalhador com qualificação técnica especial que promove e concretiza vendas, podendo a sua acção ser desenvolvida tanto junto do agente como de entidades que comprovem obras; elabora orçamentos no local da visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos. Colabora na concepção de catálogos e normas técnicas.

Inspector/prospector de vendas. — É o trabalhador que, actuando em postos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas; inspeciona a actividade comercial dos agentes e visita clientes, infor-

mando-se das suas necessidades e recebendo reclamações; verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, poder aquisitivo e solvabilidade e observa a aceitação do mercado para os produtos e serviços vendidos; recebe encomendas, colhe elementos para elaboração de orçamentos e diligência pela boa cobrança das vendas.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em postos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas. Os trabalhadores até três anos nesta categoria serão considerados estagiários na função.

Supervisor de área comercial principal. — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo da acção comercial da empresa em determinada zona do País; dirige os trabalhadores adstritos a essa zona.

Chefe de delegação. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla uma delegação da empresa; avalia as necessidades da delegação; assegura-se do cumprimento das normas estabelecidas pela empresa em matéria de crédito e de vendas; analisa diariamente as rotas e itinerários, a fim de verificar se existem quaisquer modificações a fazer para uma maior rentabilidade de distribuição de material e vendas; efectua previsões, elaborando estimativas para a zona da delegação; colabora na formação técnico-profissional dos vários elementos da delegação.

Supervisor de área comercial. — É o trabalhador que coordena e orienta o trabalho de uma equipa de vendas; reúne, diariamente e antes do início da actividade, com os vendedores para transmitir e recolher informações, indicar cotas de vendas ideais a atingir e estabelecer o itinerário a percorrer e os clientes a visitar; acompanha regulamente os vendedores a fim de verificar o seu comportamento junto dos clientes; toma conhecimento de problemas surgidos com os clientes, tais como reclamações, pedidos de publicidade e consignações, e transmite-os ao seu superior ou, se for possível, resolve-os no próprio local de venda; faz prospecção de novos clientes; controla os resultados e a actuação da equipa de vendas, analisando os mapas gráficos de vendas e os relatórios dos vendedores; faz relatórios-resumo mensais dos resultados das vendas, problemas detectados e actividades da concorrência.

Técnico/licenciado/bacharel. — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica.

Grau 1:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos, sob orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos que lhe são transmitidos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas ou de rotina;

- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e alcance de resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação.

Grau 2:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide, dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau 3:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau 4:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau 5:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas

- básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
- e) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível global da empresa.

Técnico construtor civil

1:

Técnico construtor civil de grau I. — É o trabalhador que exerce as funções elementares no âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos;

Técnico construtor civil de grau II. — É o trabalhador que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; dá assistência a outros técnicos mais qualificados; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva;

Técnico construtor de grau III. — É o trabalhador que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação; faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões; os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são casualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é, normalmente, supervisionado em pormenor;

Técnico construtor civil de grau IV. — É o trabalhador que executa as tarefas fundamentais no âmbito da profissão, aplicando grandes conhe-

cimentos técnicos. Toma decisões de responsabilidade. Orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho; revê e fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicações do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

2 — Carreira profissional:

2.1 — No caso de as funções atribuídas ou desempenhadas por um mesmo profissional construtor civil corresponderem a mais de um dos graus, prevalece o grau mais elevado, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

2.2 — Os construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria de:

- a) Construtor civil de grau I, se não tiverem um ano de actividade profissional;
- b) Construtor civil de grau I, se tiverem um ano de experiência profissional. O tempo de permanência no grau II não poderá ser superior a dois anos.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, elaboração de projectos e estimativas de custo ou orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

3.2 — O trabalhador construtor civil terá sempre direito a recusar-se a cumprir e fazer cumprir ordens e de executar e fazer executar trabalhos que sejam contrários à boa técnica profissional, que não respeitem as normas técnicas e específicas que lhe sejam aplicáveis e demais regulamentação e legislação em vigor.

Empregado/a de bar. — É o trabalhador que prepara e serve bebidas, sandes e outros artigos expostos; procede à cobrança dos respectivos consumos e executa e colabora na limpeza e arrumação das instalações e utensílios. Tem à sua responsabilidade o abastecimento do bar.

Coordenador/a de limpeza. — É o trabalhador que superintende e coordena todos os serviços de limpeza da empresa.

Trabalhador/a de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações. Sempre que desempenhe funções de orientação e coordenação, ser-lhe-á atribuída, para os devidos efeitos, a categoria de coordenador de limpeza.

Produção e serviços de apoio

Ajudante de capataz/trabalhador de cargas e descargas. — É o trabalhador que, predominantemente, tem por função específica o carregamento e descarregamento de matérias-primas e outras, seja qual for o tipo de embalagem.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com entrada e saída de mercadorias.

Ajudante de motorista. — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Auxiliar de serviços fabris/apoio. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico de fibrocimento. Colabora na limpeza e arrumação das instalações fabris.

Capataz. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalho na movimentação de materiais, cargas, descargas, empilhamentos, armazenamento e carregamento. Recebe todos os materiais que movimenta e faz a conferência dos mesmos.

Chefe de planeamento de produção. — É o trabalhador que chefia várias secções de fabrico, transformação e acabamento; elabora programas de fabrico, acabamento e planos de trabalho; controla o fabrico, a produção e o pessoal dos diversos sectores que estão a seu cargo; coordena as ligações existentes entre vários grupos de trabalho do sector; estuda sistemas, racionalização do trabalho, métodos e tempos e encaminhamentos; colabora no controlo de qualidade, na execução de peças novas e especiais, no fabrico de moldes e orçamentos e participa na segurança de trabalho, formação, definição de efectivos e assuntos relacionados com o pessoal.

Chefe de serviços de apoio. — É o trabalhador que, com autonomia de decisão, desempenha funções equiparadas às do chefe de serviços fabril na área de manutenção e apoio, com quem colabora.

Chefe de serviços fabril. — É o trabalhador que superintende o trabalho dos coordenadores fabris pertencentes ao seu serviço, fiscalizando o cumprimento dos programas de fabrico, orçamentos, aplicação dos métodos e tempos previstos e planos de trabalho superiormente estabelecidos; colabora no controlo de qualidade, manutenção da maquinaria e restante equipamento industrial e na segurança do trabalho e colabora ainda na formação de pessoal.

Condutor-manobrador. — É o trabalhador que levanta, translada e deposita cargas, conduzindo tractores, empilhadores e ou outros aparelhos automotores destinados à elevação, transporte e colocação de materiais diversos, tendo em conta normas gerais de tratamento para produtos de fibrocimento; orienta e colabora nas devidas lingagens e procede à elevação, transporte e colocação dos materiais nos locais determinados; procede às operações de conservação, limpando e lubrificando as peças dos engenhos. Acessoriamente, pode executar tarefas cometidas ao fiel de armazém/conferente.

Coordenador. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Coordenador de apoio (secção). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente todas as actividades da sua secção.

Coordenador de armazém. — É o trabalhador que dirige toda a actividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu funcionamento e coordenando os trabalhadores que nele prestam serviço.

Coordenador fabril. — É o trabalhador responsável pela execução do programa de produção distribuído pelo seu superior, coordenando os trabalhadores sob a sua responsabilidade quer no aspecto disciplinar quer no desempenho e formação profissionais.

Coordenador fiscal. — É o trabalhador que, mediante o caderno de encargos, verifica e fiscaliza a execução da obra, dirigindo, sob orientação do superior hierárquico, um conjunto de trabalhadores.

Coordenador fiscal geral. — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais.

Coordenador geral de armazém. — É o trabalhador que superintende nos diversos armazéns.

Coordenador de produção (secção). — É o trabalhador que coordena e orienta nas instalações fabris diversos trabalhos de fabrico de fibrocimento segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e moldes de execução desses trabalhos; estabelece a forma mais conveniente para a utilização da mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais, presta todas as informações técnicas para uma boa execução dos trabalhos que lhe são confiados e dá assistência e manutenção às máquinas e equipamentos, zelando pela sua conservação. Pode ser incumbido do controlo de qualidade e quantidade dos produtos fabricados e colabora na formação do pessoal.

Fiel de armazém/conferente. — Executa e fiscaliza as operações de entrada e saída, arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais recebidos e enviados e as notas de encomenda, guias de saída, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Excepcionalmente, pode executar outras tarefas relacionadas com o armazém, compatíveis com a sua categoria profissional.

Moldador/acabador de fibrocimento. — É o trabalhador que executa tarefas de corte, moldação, desmoldagem e acabamento de peças. Procede igualmente às tarefas de acabamento de fibrocimento seco, tais como cortar, montar, furar, desbastar, grosar; lixar e outras. Para o efeito, utiliza moldes, máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas. Colabora na conservação e limpeza do equipamento e do seu local de trabalho. Cumpre com as normas de produção, fabrico, acabamento e segurança. Acessoriamente, pode efectuar as tarefas cometidas ao operador de fabrico.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela sua boa conservação.

Operador de apoio. — É o trabalhador que executa diversas operações relacionadas com o apoio fabril, tais como colocação e substituição de órgãos das máquinas, conservação, reparação e limpeza do equipamento, controlo do sistema de abastecimento de água e sistema de esgotos. Executa diversas tarefas na laboração. Cumpre com as normas de fabrico, conservação e segurança.

Operador de fabrico. — É o trabalhador que desempenha diversas funções dentro de uma linha de fabrico, executando tarefas complementares nas diversas fases de laboração, por processos manuais ou mecânicos, tais como fabrico, preparação de massa ou pasta, desmoldagem e acabamentos do fibrocimento; colabora na manutenção do equipamento da linha e do posto de trabalho. Cumpre com as normas de fabrico, produção e segurança. Acessoriamente, pode efectuar as tarefas cometidas ao moldador/acabador.

Oficial especializado de fabrico. — É o oficial de 1.º escalão de profissão ou categoria ligada ao fabrico que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões ou experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a diversas profissões do seu grau.

Trabalhador de qualificação especializada. — É o trabalhador que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a um grau superior às exigidas à sua profissão.

Técnico industrial. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma experiência ou uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para a aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos de métodos e processos de fabrico e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Trabalhador qualificado de apoio. — É o trabalhador que, pela sua competência, experiência, aptidão e capacidade técnicas, desempenha funções de grau superior às exigidas ao seu grupo profissional.

Verificador de qualidade/operador de laboratório. — É o trabalhador que verifica os produtos e trabalho, executando ainda diversas tarefas relacionadas com o controlo de qualidade, segundo orientação superior, tais como ensaios e ou análises de matérias-primas, produtos acabados e outros; faz colheita de amostras durante a laboração e regista os resultados obtidos. Cumpre normas específicas sobre controlo de qualidade. Colabora na conservação e limpeza do equipamento que lhe está confiado.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para produtos de fibrocimento ou outros.

Chefe de equipa/oficial principal. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalho da sua especialidade, sob as ordens do coordenador, podendo substituí-lo na sua ausência.

Electricista. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Montador de fibrocimento. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente faz assentamentos de materiais em fibrocimento e em plástico e respectivos acessórios.

Pedreiro/trolha. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura.

Coordenador arvorado. — É o trabalhador que chefia uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeira, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Nota. — As categorias profissionais com classes (1.ª e 2.ª) da produção e serviços de apoio terão um acesso automático de 2.ª a 1.ª decorridos três anos de permanência na classe.

Técnicos de desenho

Arquivista técnico. — É o profissional que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Desenhador de estudos. — É o trabalhador que, de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra e em conformidade com a função desempenhada, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação de órgãos ou aparelhos. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas inerentes, de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação. Poderá efectuar levantamentos, medições, estudar e executar com a técnica e pormenor necessários esquemas, ábacos e diagramas diversos, segundo esboços, elementos de cálculo ou outra documentação técnica. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

Desenhador de execução. — É o trabalhador que inicia o desenvolvimento profissional no âmbito de uma determinada especialidade, executa ou modifica desenhos baseados em esboços ou desenhos fornecidos e orientações dadas, utilizando escalas rigorosas, por redução ou ampliação, manualmente ou com aparelhagem apropriada. Aplica as técnicas de desenho e projecção geométrica ortogonal na execução de plantas, alçados, cortes, esquemas ou quaisquer outros desenhos técnicos, impressos e gráficos diversos e de programação e faz as composições necessárias de acordo com rascunhos, indicações orais ou planos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por outros profissionais e com liberdade para executar o seu próprio trabalho.

Desenhador de execução tirocinante. — É o trabalhador que coadjuva os profissionais de escalão superior e faz tirocínio para ingresso na categoria de desenhador de execução. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

Medidor orçamentista coordenador. — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos, coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto, deverá possuir conhecimentos práticos da obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

Medidor orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e os custos dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra, tendo em vista o seu melhor aproveitamento técnico/económico. Neste sentido, poderá intervir junto das entidades que promovem obras, apresentando os materiais, expondo as suas vantagens e explicando o seu modo de utilização; deverá possuir conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. Utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais corres-

pondentes, cabendo-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostas que utiliza. Eventualmente, poderá proceder à recolha de encomendas e colheita de elementos para elaboração de orçamentos e, se necessário, a pedido do cliente, poderá elaborar orçamentos no local de visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos, e acompanhará, se tal for necessário, o desenrolar dos processos, de modo a garantir o bom andamento dos mesmos.

Desenhador principal. — É o trabalhador que pela sua experiência e capacidade executa as tarefas mais exigentes que competem aos desenhadores, podendo-os coordenar, em equipa, para trabalhos definidos; substitui o responsável superior nas suas ausências ou impedimentos.

Medidor orçamentista principal. — É o trabalhador que pela sua experiência e capacidade executa as tarefas mais exigentes que competem aos medidores orçamentistas, substituindo o medidor orçamentista coordenador nas suas ausências ou impedimentos.

Técnico medidor orçamentista. — É o trabalhador que efectua medições e orçamentos e presta assistência a clientes ou trabalhos em obra, estabelecendo com precisão as quantidades e os custos dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra, tendo em vista o seu melhor aproveitamento técnico-económico; presta as informações necessárias no seu local de trabalho ou, tornando-se necessário, mediante deslocações junto do cliente. Tem conhecimentos de desenho, de matérias-primas específicas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho da sua função, baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos ou outras solicitações apresentadas pelo cliente. Utiliza as tabelas de preços de que dispõe e calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento, completa-o e estabelece, com indicação pormenorizada, todos os materiais a entregar e as operações a realizar.

Condições específicas de admissão e carreira profissional:

I — Admissão e acessos:

1 — Condições de admissão — podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos e as condições seguintes:

1.1 — Para desenhador:

- a) Curso complementar — 11.º ano (nomeadamente de mecanotecnica, electrotecnia ou construção civil), que ingressam na categoria de desenhador de execução tirocinante;
- b) Estágio de desenho de máquinas ou de construção civil dos centros de formação profissional do IEF/MT, que ingressam na categoria de desenhador de execução 1;
- c) Curso de desenhador (via técnico-profissional ou via profissionalizante do 12.º ano), que ingressam na categoria de desenhador de estudos I.

1.2 — Para medidor orçamentista:

- a) Curso de técnico de obras ou de desenhador de construção civil (nível do 12.º ano) ou curso complementar (11.º ano, de preferência cons-

trução civil) com, pelo menos, três anos de experiência de desenho, que ingressam na categoria de medidor orçamentista I;

- b) Curso de medidor orçamentista (via técnico-profissional do 12.º ano), que ingressam na categoria de medidor orçamentista I.

2 — Acessos e promoções:

- a) Os trabalhadores que completem um ano na categoria de desenhador de execução tirocinante terão acesso automático a desenhador de execução I;
- b) Os trabalhadores que completem três anos em desenhador de execução terão acesso automático a desenhador de execução II. A sua promoção a desenhador de estudos dá-se por desempenho de funções ou por decisão da empresa;
- c) Os medidores orçamentistas e os desenhadores de estudos terão acesso automático a II e III decorridos que sejam dois anos no I e três anos no II. Estes tempos poderão ser reduzidos por decisão da empresa.

ANEXO II

Quadro de base de proporções mínimas para a classificação dos trabalhadores

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidade:

Número de profissionais										
A) Escriturários	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De 1. ^a	—	1	1	1	1	2	2	2	2	3
De 2. ^a	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3
De 3. ^a	—	—	1	2	2	2	3	4	4	4

2 — Sempre que o número de trabalhadores for superior a 10, as proporções para classificação far-se-ão por grupos de 10, respeitando em cada um deles as respectivas proporções.

3 — As proporções fixadas neste anexo podem ser alteradas, desde que tal alteração resulte na promoção de profissionais abrangidos por esta convenção.

4 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere este anexo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

5 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas neste anexo.

6 — As categorias só contarão para efeitos de quadros de dotações mínimas quando os trabalhadores desempenhem as funções correspondentes.

ANEXO III

Remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
1	Director B	2 409
	Gestor de recursos humanos	
	Técnico/licenciado/bacharel do grau 6	
2	Chefe de divisão C	2 114
	Director A	
	Técnico/licenciado/bacharel do grau 5	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
3	Analista de sistemas de informação B	1 747
	Chefe de divisão B	
	Chefe de planeamento de produção B	
	Técnico/licenciado/bacharel do grau 4-B	
4	Analista de sistemas de informação A	1 520
	Contabilista/técnico oficial de contas B	
	Chefe de departamento C	
	Chefe de departamento de pessoal C	
	Chefe de divisão A	
5	Chefe de departamento B	1 412
	Chefe de departamento de pessoal B	
	Chefe de delegação C	
	Chefe de planeamento de produção A	
	Contabilista/técnico oficial de contas A	
6	Técnico/licenciado/bacharel do grau 3-C	1 292
1	Chefe de delegação B	
	Chefe de departamento de pessoal A	
	Chefe de departamento A	
	Chefe de serviço B	
	Chefe de serviços de vendas B	
2	Supervisor de área comercial principal B	1 288
	Técnico/licenciado/bacharel do grau 3-B	
	Analista programador B	
	Chefe de serviços de apoio B	
	Chefe de serviços fabril B	
7	Medidor-orçamentista-coordenador B	1 188
	Técnico de construção civil do grau IV	
1	Chefe de serviços apoio A	
	Chefe de serviços fabril A	
2	Coordenador fiscal geral B	1 183
	Técnico industrial do grau III	
	Analista programador A	
	Chefe de delegação A	
	Chefe de serviços A	
8	Chefe de serviços de vendas A	1 136
	Secretário(a) de administração B	
	Supervisor de área comercial principal A	
	Técnico/licenciado/bacharel do grau 3-A	
	Técnico industrial do grau II	
1	Coordenador fiscal geral A	1 128
	Medidor-orçamentista-coordenador A	
	Técnico de construção civil do grau III	
	Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança B	
2	Chefe de secção B	1 047
	Chefe de vendas B	
	Programador de computador B	
	Secretário(a) de administração A	
	Supervisor de área comercial B	
9	Técnico/licenciado/bacharel do grau 2-C	1 047
	Técnico industrial do grau I	
	Chefe de secção A	
	Chefe de vendas A	
	Coordenador de apoio B (secção)	
	Coordenador de produção B (secção)	1 047
	Programador de computador A	
	Secretário(a) de direcção C	
	Supervisor de área comercial A	
	Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança A	
	Técnico/licenciado/bacharel do grau 2-B	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
2	Assistente administrativo III Coordenador fiscal B Delegado técnico comercial B Medidor-orçamentista principal B Técnico medidor-orçamentista III Técnico/licenciado/bacharel do grau 2-A ...	1 018
10	Assistente administrativo II Delegado técnico comercial A Desenhador principal B Operador de sistemas B Secretário(a) de direcção B Técnico/licenciado/bacharel do grau I	990
11	Assistente administrativo I Assistente técnico comercial Coordenador de apoio A (secção) Coordenador fiscal A Coordenador de produção A (secção) Desenhador principal A Inspector/prospector de vendas Medidor-orçamentista principal A Operador de sistemas A Secretário(a) de direcção A Técnico de construção civil do grau II Técnico medidor-orçamentista II	959
2	Coordenador geral de armazém B Coordenador fabril B Técnico medidor-orçamentista I Trabalhador qualificado de apoio B	933
1	Desenhador de estudos III Medidor-orçamentista III	907
12	Caixa (a) Chefe de equipa B/oficial principal B Coordenador de armazém B Coordenador arvorado B Coordenador fabril A Coordenador geral de armazém A Desenhador de estudos II Enfermeiro C Medidor-orçamentista II Primeiro-escriturário Promotor de vendas com mais de três anos ... Trabalhador qualificado de apoio A Trabalhador de qualificação especializado B	904
13	Coordenador de 1. ^a Desenhador de estudos I Medidor-orçamentista I Técnico de construção civil do grau I	883
14	Cobrador B (a) Chefe de equipa A/oficial principal A Coordenador de 2. ^a Trabalhador de qualificação especializada A	814
2	Classificador arquivista B Cobrador A (a) Promotor de vendas até três anos Recepcionista/motorista B Segundo-escriturário Telefonista B	797
15	Coordenador de armazém A Coordenador arvorado A Desenhador de execução II Enfermeiro B Montador de fibrocimento B Motorista B Oficial especializado de fabrico B	767

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
2	Classificador arquivista A Enfermeiro A	757
16	Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de limpos de 1. ^a Carpinteiro de toscos de 1. ^a Condutor-manobrador B Desenhador de execução I Electricista B Fiel de armazém/conferente B Montador de fibrocimento A Motorista A Oficial especializado de fabrico A Pedreiro/trolha de 1. ^a Pintor de 1. ^a Serralheiro de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Verificador de qualidade/operador de laboratório B	715
17	Arquivista técnico Ajudante de motorista B Canalizador de 2. ^a Capataz Carpinteiro de limpos de 2. ^a Carpinteiro de toscos de 2. ^a Condutor-manobrador A Contínuo Desenhador de execução tirocinante Electricista A Fiel de armazém/conferente A Moldador/acabador de 1. ^a Operador de apoio de 1. ^a Operador de fabrico de 1. ^a Pedreiro/trolha de 2. ^a Pintor de 2. ^a Recepcionista Recepcionista/motorista A Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Telefonista A Terceiro-escriturário Torneiro mecânico de 2. ^a Verificador de qualidade/operador de laboratório A	693
18	Ajudante de motorista A Ajudante de capataz/trabalhador de cargas e descargas Ajudante de fiel de armazém Coordenador(a) de limpeza (b) Estagiário do 2.º ano Moldador/acabador de 2. ^a Operador de apoio de 2. ^a Operador de fabrico de 2. ^a	678
19	Auxiliar de armazém Auxiliar de serviços fabris/apoio Empregado(a) de bar (*) Estagiário do 1.º ano Guarda/porteiro (b) (c)	619
2	Trabalhador de limpeza	596

(*) Categoria a extinguir quando vagar.

(a) Os trabalhadores classificados como caixas, cobradores ou quem no seu impedimento os substitua têm direito a um abono mensal de € 44,80, para tempo inteiro, sendo este abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

(b) Remuneração para tempo inteiro.

(c) Salvo o estabelecido na cláusula 16.º-A, para os guardas/porteiros cujo horário de trabalho se processe exclusiva ou predominantemente de noite não haverá lugar à percepção de subsídio por trabalho nocturno, encontrando-se este já incluído na retribuição, sendo atribuído um subsídio mensal de penosidade por trabalho efectivo no montante de € 4,10/dia.

(d) Aos recepcionistas/motoristas em serviço de garagem é atribuído um subsídio mensal de € 41 para compensar a parte oficial do horário respeitante a trabalho nocturno e a descontinuidade do horário semanal.

(e) As diferenças salariais existentes entre as tabelas em vigor em 30 de Abril de 2003 e as remunerações efectivamente auferidas sofrerão o aumento médio da tabela (2,75%), sendo o respectivo valor acrescido aos novos salários acordados.

ANEXO III-A

Escala de três turnos rotativos sem folga fixa

	1.ª semana							2.ª semana							3.ª semana							4.ª semana							
	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	
Das 0 às 8 horas	A	C	A	C	C	B	C	A	B	A	B	A	A	A	A	D	B	D	C	B	B	B	B	C	C	A	D	A	D
Das 16 às 24 horas	C	C	B	B	B	D	D	C	A	C	D	C	D	C	B	B	C	C	C	A	C	A	D	D	A	A	A	C	
Das 8 às 16 horas	B	D	D	D	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	
Folgas	D	B	C	A	A	A	B	C	D	A	C	B	B	C	D	A	C	B	A	D	D	A	C	A	B	D	C	A	

Nota. — Ciclo de 28 dias de quarenta horas semanais.

ANEXO IV

Regulamento geral de higiene e segurança no trabalho nos estabelecimentos comerciais, de escritório e serviços

CAPÍTULO I

Objectivo e campo de aplicação

Artigo 1.º

Objectivo

O presente regulamento tem por objectivo assegurar boas condições de higiene e segurança e a melhor qualidade de ambiente de trabalho em todos os locais onde as empresas desenvolvam a sua actividade, de comércio, escritório e serviços.

Artigo 2.º

Campo de aplicação

O presente regulamento aplica-se aos estabelecimentos ou locais onde os trabalhadores exerçam a actividade de comércio ou de escritório e em todos os serviços ou locais de quaisquer estabelecimentos onde os trabalhadores exerçam, principalmente, a actividade de escritório e aos quais não se aplique legislação ou outras disposições que regulamentem a higiene e segurança na indústria.

CAPÍTULO II

Condições gerais dos locais de trabalho

SECÇÃO I

Requisitos gerais

Artigo 3.º

Espaço unitário do trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem risco para a sua saúde e segurança.

2 — Para efeito do número anterior, os locais de trabalho devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) A área útil por trabalhador, excluindo a ocupada pelo posto de trabalho fixo, não deve ser inferior a 2 m² e o espaço entre postos de trabalho não deve ser inferior a 80 cm;
- b) O volume mínimo por trabalhador não deve ser inferior a 1,0 m³;
- c) O pé-direito dos locais de trabalho não deve ser inferior a 3 m, admitindo-se, nos edifícios adaptados, uma tolerância até 2,7 m;

d) Os locais destinados exclusivamente a armazém, e desde que neles não haja permanência de trabalhadores, podem ter como tolerância limite 2,2 m de pé-direito.

3 — Todos os estabelecimentos comerciais, escritórios e serviços que à data da entrada em vigor deste diploma já funcionem em instalações cujo pé-direito seja inferior aos mínimos exigidos na alínea c) do n.º 2 deste artigo deverão dispor de meios complementares de renovação do ar.

Artigo 4.º

Assentos

1 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores assentos apropriados e em número suficiente, de modo que possam, sempre que seja compatível com a natureza do trabalho, realizá-lo na posição de sentado.

2 — Nos postos de trabalho fixos devem ser postos à disposição dos trabalhadores assentos facilmente higienizáveis, confortáveis, funcionais, anatomicamente adaptados aos requisitos do posto de trabalho e à duração do mesmo.

SECÇÃO II

Conservação dos locais de trabalho

Artigo 5.º

Conservação e higienização

Todos os locais de trabalho, zonas de passagens, instalações comuns e ainda os seus equipamentos devem estar conveniente e permanentemente conservados e higienizados.

Artigo 6.º

Limpeza diária e periódica

1 — Devem ser limpos diariamente:

- a) Os pavimentos;
- b) Os planos de trabalho e seus utensílios;
- c) Os utensílios ou equipamentos de uso diário;
- d) As instalações higio-sanitárias, como vestiários, lavabos, balneários, retretes e urinóis, ou outras comuns postas à disposição dos trabalhadores.

2 — Devem ser limpos periodicamente:

- a) As paredes e tectos;
- b) As fontes de luz natural e artificial;
- c) Os utensílios ou equipamentos de uso não diário;
- d) As instalações referidas no n.º 1, alínea d), que serão ainda sujeitas a desinfecção.

Artigo 7.º

Operações de limpeza e desinfecção

As operações de limpeza e desinfecção devem ser feitas:

- a) Por forma que não levantem poeiras;
- b) Fora das horas de trabalho, ou, durante as horas de trabalho, quando exigências particulares a tal obriguem e possam ser feitas sem inconveniente grave para o trabalhador;
- c) Com produtos não tóxicos ou irritantes, designadamente nas instalações higiossanitárias, como vestiários, lavabos, balneários, retretes e urinóis, e em outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Desperdícios

1 — Os desperdícios ou restos incómodos devem ser colocados em recipientes resistentes e higienizáveis com tampa, que serão removidos diariamente do local de trabalho.

2 — Quando os desperdícios ou restos forem muito incómodos ou susceptíveis de libertarem substâncias tóxicas, perigosas ou infectantes, devem ser previamente neutralizados e colocados em recipientes resistentes, cuja tampa feche hermeticamente. A sua remoção do local de trabalho deve ser diária ou no final de cada turno de trabalho, conforme os casos.

3 — Cada posto de trabalho deve ter recipiente ou dispositivo próprio.

CAPÍTULO III

Condições especiais dos locais de trabalho

SECÇÃO I

Condições atmosféricas

Artigo 9.º

Atmosfera de trabalho

1 — A atmosfera de trabalho, bem como a das instalações comuns, deve garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

2 — Os diversos locais de trabalho, bem como as instalações comuns, devem conter meios que permitam a renovação natural e permanente do ar sem provocar correntes incómodas ou prejudiciais aos trabalhadores.

3 — Os postos de trabalho que libertem ou produzam produtos incómodos, tóxicos ou infectantes devem estar providos de dispositivos de captação local e respectiva drenagem, de modo a impedir a sua difusão no ambiente de trabalho.

4 — Os postos de trabalho que utilizem produtos incómodos, tóxicos ou infectantes devem estar isolados dos restantes postos de trabalho, não comunicando directamente entre si.

5 — Nos compartimentos cegos ou interiores, ou quando a ventilação pelo processo previsto no n.º 2 não

for suficiente, devem ser instalados meios que assegurem a renovação forçada do ar, não provocando correntes ou arrefecimentos bruscos prejudiciais.

6 — Os meios destinados à renovação natural ou forçada da atmosfera de trabalho e das instalações comuns devem obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Não produzir nem admitir na atmosfera de trabalho e das instalações comuns substâncias incómodas, tóxicas, perigosas ou infectantes;
- b) O caudal médio de ar fresco e puro a ser admitido na atmosfera de trabalho deve tender a, pelo menos, 30 m³ por hora e por trabalhador. O caudal poderá ser aumentado até 50 m³ sempre que as condições ambientes o exijam;
- c) Os dispositivos artificiais de renovação do ar devem ser silenciosos.

7 — Nos compartimentos cegos ou interiores, sempre que a entidade fiscalizadora reconheça a potencialidade de risco grave, pode ser exigível a adopção de um sistema de ventilação de emergência.

SECÇÃO II

Condições de temperatura e humidade

Artigo 10.º

Temperatura e humidade

1 — Os locais de trabalho, bem como as instalações comuns, devem oferecer boas condições de temperatura e humidade, de modo a proporcionar bem-estar e a defender a saúde dos trabalhadores:

- a) A temperatura dos locais de trabalho deve, na medida do possível, oscilar entre 18°C e 22°C, salvo em determinadas condições climáticas em que poderá atingir 25°C;
- b) A humidade da atmosfera de trabalho deve oscilar entre 50 % e 70 %;
- c) Sempre que da ventilação natural não resulte uma atmosfera de trabalho conforme com as alíneas anteriores, deve-se procurar adoptar sistemas artificiais de ventilação e de aquecimento ou arrefecimento, conforme os casos;
- d) Os dispositivos artificiais de correcção da atmosfera de trabalho não devem ser poluentes, sendo de recomendar os sistemas de ar condicionado, locais ou gerais.

2 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar na vizinhança imediata de instalações que produzam radiações térmicas elevadas ou um arrefecimento intenso, a menos que se tomem medidas apropriadas de protecção.

3 — Os radiadores, convectores ou tubagens de aquecimento central devem ser instalados de modo que os trabalhadores não sejam incomodados pela irradiação do calor ou circulação de ar quente

Artigo 11.º

Alterações bruscas de temperatura

1 — Os trabalhadores não devem ser sujeitos, em sequência das condições do ambiente de trabalho, a

variações bruscas de temperatura consideradas nocivas à saúde, pelo que devem ser protegidos com equipamento individual.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, devem instalar-se câmaras de transição para que os trabalhadores se possam aquecer ou arrefecer gradualmente até à temperatura exterior.

3 — Os trabalhadores que exerçam tarefas no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol.

4 — A protecção deve ser assegurada, conforme os casos, por abrigos ou pelo uso de fato apropriado e outros dispositivos de protecção individual.

Artigo 12.º

Pausas no horário de trabalho

Sempre que os trabalhadores estejam submetidos a temperaturas muito altas ou muito baixas em consequência das condições do ambiente de trabalho, devem ser adoptadas medidas correctivas adequadas ou, em situações excepcionais, ser-lhes facultadas pausas no horário de trabalho ou reduzida a duração deste.

SECÇÃO III

Condições de iluminação

Artigo 13.º

Iluminação

1 — Os locais de trabalho ou de passagem dos trabalhadores e as instalações comuns devem ser providos de iluminação natural ou complementar artificial, quando aquela for insuficiente por inviabilidade do cumprimento do preceituado no n.º 3.

2 — A iluminação nos locais de trabalho deve ser adequada aos requisitos de iluminação das tarefas a executar e obedecer aos valores insertos no Regulamento Tipo de Segurança nos Estabelecimentos Industriais da Organização Internacional do Trabalho, com as necessárias adaptações, enquanto não forem publicadas normas portuguesas.

3 — A superfície dos meios transparentes nas aberturas destinadas à iluminação natural não deve ser inferior a um terço da área do pavimento a iluminar e nalguns casos poderá atingir um meio, se a entidade fiscalizadora o reconhecer necessário.

4 — Sempre que os requisitos da tarefa de um posto de trabalho o exijam e sejam reconhecidos pela entidade fiscalizadora, deve ser aplicada sobre o mesmo iluminação local, como complemento do sistema de iluminação geral.

5 — A iluminação artificial não deve poluir a atmosfera de trabalho e deve ser, sempre que possível, eléctrica.

6 — Além da iluminação mínima e adequada aos requisitos das tarefas dos diversos postos de trabalho,

as fontes de iluminação devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem de intensidade uniforme e estarem distribuídas de modo a evitar contrastes muito acentuados e reflexos prejudiciais nos locais de trabalho, em especial nos planos de trabalho;
- b) Não provocarem encandeamento;
- c) Não provocarem excessivo aquecimento;
- d) Não provocarem cheiros, fumos ou gases incómodos, tóxicos ou perigosos;
- e) Não serem susceptíveis de variações grandes e intensidade.

7 — Nos casos em que a tecnologia o exija, devem ser fornecidos aos trabalhadores meios ópticos adequados.

8 — Os locais onde trabalham grande número de pessoas devem estar providos de sistema de iluminação de emergência e de segurança para garantir a iluminação de circulação e de sinalização de saídas, conforme as disposições regulamentares em vigor.

Artigo 14.º

Iluminação de segurança e sinalização de emergência

Devem ser previstos sistemas de iluminação de segurança e de sinalização luminosa de emergência em casos de interrupção de corrente para locais onde se reúna um grande número de trabalhadores ou de público ou noutros em que a interrupção de corrente possa provocar situações de risco.

Artigo 15.º

Tonalidade das paredes

A tonalidade das paredes e tectos deve ser de modo a não absorver demasiada luz.

Artigo 16.º

Superfície das instalações e dos planos de trabalho

As superfícies das instalações e dos planos de trabalho não devem provocar reflexos prejudiciais ou encandeamento.

SECÇÃO IV

Ruído e vibrações

Artigo 17.º

Ruído e vibrações

1 — Em todos os locais de trabalho devem eliminar-se ou reduzir-se os ruídos e vibrações aí produzidos e limitar-se a sua propagação pela adopção de medidas técnicas apropriadas, com vista a evitar os seus efeitos nocivos sobre os trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deverão ser adoptadas as seguintes medidas técnicas:

- a) Programação do trabalho de modo a isolar os postos de trabalho ruidosos e trepidantes dos restantes;
- b) Insonorização dos compartimentos ou locais onde existem postos de trabalho ruidosos;

- c) Fornecimento de dispositivos de protecção individual aos trabalhadores dos postos de trabalho ruidosos, como complemento das medidas técnicas gerais, sempre que for necessário.

Artigo 18.º

Ruído ambiente

Sempre que possível, os valores limites da exposição no ruído e às vibrações não devem ultrapassar os indicados nas normas portuguesas.

CAPÍTULO IV

Protecção de máquinas

Artigo 19.º

Dispositivos de segurança

1 — Os elementos móveis de motor e máquinas e eventuais órgãos de transmissão, bem como as suas partes perigosas, devem estar convenientemente protegidos por dispositivos de segurança, a menos que a sua construção e localização sejam de modo a impedir o seu contacto com pessoas ou objectos.

2 — As máquinas antes construídas ou instaladas sem dispositivos de segurança eficientes devem ser modificadas ou protegidas, sempre que o risco existente o justifique.

CAPÍTULO V

Métodos e ritmos de trabalho

Artigo 20.º

Métodos de trabalho

Os métodos de trabalho devem ser consentâneos com as regras de segurança e higiene do trabalho, de sanidade física e mental e o conforto dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Ritmos de trabalho

1 — Os ritmos de trabalho não devem ocasionar efeitos nocivos aos trabalhadores, particularmente nos domínios da fadiga física ou nervosa.

2 — Com o objectivo de prevenir ou limitar os efeitos indicados, devem prever-se pausas no decurso do trabalho ou, caso seja possível, criar-se sistemas de rotatividade no desempenho das tarefas.

3 — A prova das situações previstas no n.º 1 deverá ser feita com base em parecer emitido pelo médico do trabalho da empresa ou, no caso de este não existir, por médico competente previamente designado pelas partes.

4 — Compete à entidade fiscalizadora, no objectivo de prevenir os efeitos que o presente artigo acautela, recomendar aos empregadores a aplicação das medidas consideradas no n.º 2.

CAPÍTULO VI

Substâncias e processos incómodos, insalubres e tóxicos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 22.º

Protecção técnica e individual

Os trabalhadores devem ser protegidos por medidas técnicas eficientes e, complementarmente, pelo uso de dispositivos de protecção individuais contra as substâncias e processos incómodos, insalubres, tóxicos, perigosos ou infectantes.

Artigo 23.º

Recipientes

Os recipientes contendo substâncias perigosas devem ter:

- a) Um dístico ou sinal de perigo;
- b) O nome da substância ou uma designação de referência;
- c) Na medida do possível, os conselhos essenciais relativos ao primeiro cuidado a administrar no caso de as substâncias em causa poderem afectar a saúde ou a integridade física dos trabalhadores.

Artigo 24.º

Utilização e manipulação de substâncias insalubres, tóxicas ou perigosas

1 — Quando os trabalhadores utilizem, manipulem ou lidem com substâncias insalubres, tóxicas ou perigosas, a autoridade competente poderá fixar os cuidados e as medidas a observar através de normas relativas aos equipamentos e meios de protecção individual.

2 — Os meios de protecção individual devem ser fornecidos em boas condições de utilização em obediência ao dever de coloração expresso no artigo 48.º do presente regulamento.

Artigo 25.º

Idade mínima

Para trabalhos que impliquem a utilização dos processos e substâncias referidos no artigo anterior será fixada uma idade mínima.

SECÇÃO II

Locais subterrâneos, cegos ou sem janelas

Artigo 26.º

Dispositivos especiais

Os locais subterrâneos, bem como cegos ou sem janelas, onde se executem trabalhos regularmente e onde se manipulem substâncias incómodas, tóxicas, perigosas ou infectantes devem ser dotados de dispositivos eficazes de renovação do ar e dispositivos artificiais de iluminação e aquecimento, sem viciarem a atmosfera ambiente.

Artigo 27.º

Condições de trabalho

Se a iluminação artificial e a renovação do ar dos locais subterrâneos, cegos ou sem janelas não forem

suficientes, os trabalhadores, na medida do possível, não devem trabalhar de um modo continuado, mas por rotação, que poderá ser imposta, em determinados casos, pela entidade fiscalizadora.

SECÇÃO III

Artigo 28.º

Armazenagem

1 — A armazenagem dos produtos ou substâncias incómodos, insalubres, perigosos, tóxicos ou infectantes deve ser efectuada em compartimento próprio, não comunicando directamente com os locais de trabalho, e obedecerá às seguintes características:

- a) Ter sistema de ventilação eficiente, de modo a impedir acumulação perigosa de gases ou vapores;
- b) Fechar hermeticamente, de modo a evitar que os locais de trabalho sejam inundados pelos cheiros, gases ou vapores;
- c) O pavimento deve ser escavado, de modo a poder receber o conteúdo das embalagens que sejam susceptíveis de deterioração.

2 — Quando os produtos armazenados forem inflamáveis ou explosivos, simples ou misturados, os armazéns devem dispor de uma parede frágil, voltada para a zona exterior livre de habitações, instalação eléctrica blindada e antideflagrante e ainda porta chapeada a ferro.

SECÇÃO IV

Armazenagem em instalações frigoríficas

Artigo 29.º

Requisitos das instalações frigoríficas

As instalações frigoríficas para armazenagem de produtos devem obedecer aos seguintes requisitos:

- a) As máquinas e as condutas de produtos frigoríficos prejudiciais à saúde devem ser montadas e mantidas por forma a assegurar a necessária estanquidade;
- b) As instalações frigoríficas devem ser convenientemente iluminadas e dispor de espaço suficiente para a inspecção e a manutenção dos condensadores;
- c) As portas das instalações frigoríficas devem possuir fechos que permitam a sua abertura, tanto do exterior como do interior, e, no caso de disporem de fechadura, devem existir dispositivos de alarme accionáveis no interior das câmaras que comuniquem com a sala das máquinas e com o guarda da instalação ou porteiro da empresa.

Artigo 30.º

Protecção do trabalhador

1 — Quando o trabalho nas instalações frigoríficas tiver uma certa permanência, deverá haver câmara intermédia, com ar condicionado, onde o pessoal possa aquecer-se e tomar bebidas e alimentos quentes.

2 — As pessoas que trabalham no interior de instalações frigoríficas, em permanência ou não, devem usar equipamento especial de protecção individual, designa-

damente vestuário de agasalho de lã grossa, resguardo do pescoço e cabeça e calçado protector do frio e humidade.

CAPÍTULO VII

Substâncias explosivas e inflamáveis

Artigo 31.º

Cuidados e medidas de protecção

1 — Nos locais onde se arrecadem, manipulem, empreguem ou vendam substâncias e agentes insalubres, tóxicos, perigosos, inflamáveis ou facilmente combustíveis ou se encontrem gases, vapores ou poeiras susceptíveis de dar lugar a incêndios ou explosões, as instalações, os equipamentos e os utensílios empregados não devem originar aquecimentos perigosos ou formação de chispas.

2 — Para a lubrificação de máquinas e aparelhos em contacto com substâncias susceptíveis de explosão ou inflamáveis, devem usar-se lubrificantes que não dêem lugar a reacções perigosas com as referidas substâncias.

3 — Nos estabelecimentos em que se arrecadem, manipulem ou vendam substâncias inflamáveis ou susceptíveis de explosão, deve existir, pelo menos, uma saída de emergência com portas de abrir para fora e mantidas permanentemente livres de qualquer obstáculo.

Artigo 32.º

Armazenagem — Remissão

Os locais destinados a armazenamento de substâncias perigosas, inflamáveis, susceptíveis de explosão e corrosivas devem obedecer aos requisitos previstos na secção II do capítulo VII do regulamento geral de segurança e higiene do trabalho nos estabelecimentos industriais, quando adequados, e na medida do possível, mediante as necessárias adaptações, tendo em consideração a natureza do estabelecimento a que possam ser aplicáveis.

CAPÍTULO VIII

Armazéns e arrecadações

Artigo 33.º

Condições gerais

Os armazéns e arrecadações não devem comunicar directamente com os locais de trabalho, devendo obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Ter iluminação artificial, quando interiores ou subterrâneos;
- b) Ter ventilação adequada, quando interiores ou subterrâneos;
- c) Ter nas entradas meios portáteis de extinção de incêndios, quando se justifique.

Artigo 34.º

Empilhamento

1 — Quando os materiais se conservem em embalagens, o empilhamento deve efectuar-se por forma a oferecer estabilidade e:

- a) O peso dos materiais empilhados não deve exceder, mesmo temporariamente, a sobrecarga prevista para os pavimentos;

- b) Não é permitido o empilhamento de materiais contra paredes ou divisórias que não estejam convenientemente dimensionadas para resistir a esforços laterais.

2 — O empilhamento dos materiais ou produtos deve realizar-se de maneira que não prejudique a conveniente distribuição da luz natural ou artificial, a circulação nas vias de passagem e o funcionamento eficaz dos equipamentos ou do material de luta contra incêndios.

CAPÍTULO IX

Prevenção de incêndios e protecção contra o fogo

Artigo 35.º

Equipamento de extinção de incêndios

1 — Todos os locais de trabalho aos quais se aplica este regulamento devem estar providos de equipamento adequado para a extinção de incêndios, em perfeito estado de funcionamento, situado em locais acessíveis e convenientemente assinalados.

2 — O estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios deve ser verificado em intervalos regulares de acordo com as respectivas instruções de aplicação.

3 — Em todos os locais de trabalho deve existir pessoal em número suficiente e devidamente instruído no uso do equipamento de combate a incêndios.

Artigo 36.º

Instrução dos trabalhadores

1 — Todo o trabalhador deve estar suficientemente instruído sobre os planos de evacuação dos locais de trabalho, para o que deverão fazer-se, com certa periodicidade, exercícios em que se ponham em prova os ensinamentos ministrados para evacuação em caso de eventual concretização do risco de incêndio.

2 — Nos locais em que haja ingresso público, deverá ser fixado, de forma bem visível, o plano de evacuação do edifício, com sinalização adequada, em especial das saídas.

CAPÍTULO X

Instalações e equipamentos de higiene e bem-estar

SECÇÃO I

Instalações sanitárias

Artigo 37.º

Requisitos e equipamentos

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Sempre que possível, ser separadas por sexos;
- b) Se situadas em edifício separado dos locais de trabalho, ter comunicação por passagens cobertas;
- c) Dispor de água canalizada e de esgotos ligados à rede geral ou a fossa séptica, com interposição de sifões hidráulicos;

- d) Ser iluminadas e ventiladas, de preferência naturalmente;
- e) Ter pavimentos revestidos de material resistente, liso e impermeável, inclinados para ralos de escoamento providos de sifões hidráulicos;
- f) Ter paredes de cor clara e revestidas de azulejo ou outro material impermeável até, pelo menos, 1,5 m de altura.

2 — As instalações sanitárias devem dispor do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo;
- b) Uma retrete com bacia à turca ou de assento com tampo aberto na extremidade anterior por piso ou por cada 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- c) Um urinol na antecâmara da retrete e na proporção da alínea anterior;
- d) Uma bacia de assento com tampo aberto na extremidade anterior por piso ou por cada 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

3 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer as seguintes condições:

- a) As retretes, munidas de autoclismo, devem ser instaladas em compartimentos separados com, pelo menos, 0,8 m de largura e 1,3 m de comprimento, ventilados por tiragem directa para o exterior e com porta independente e provida de fecho;
- b) Quando as retretes forem reunidas em grupo, as divisórias dos compartimentos devem ter a altura mínima de 1,8 m e o seu bordo inferior não poderá situar-se a mais de 0,2 m acima do pavimento;
- c) Os urinóis, munidos de dispositivos de descargas de água, devem ser de fácil escoamento e lavagem. Quando em grupo, devem ser separados por baias laterais distantes, entre si, pelo menos 0,6 m;
- d) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante e, preferencialmente, de dispositivos automáticos de secagem de mãos ou toa-lhas individuais de papel.

SECÇÃO II

Artigo 38.º

Chuveiros

Quando a natureza do trabalho o exija, particular e nomeadamente quando o trabalhador manipule substâncias tóxicas, perigosas ou infectantes, deverá existir um chuveiro por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho.

SECÇÃO III

Vestiários

Artigo 39.º

Vestiários

Devem ser postos à disposição dos trabalhadores vestiários que lhes permitam mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 40.º

Armários individuais

1 — Os vestiários devem dispor de armários individuais sempre que os trabalhadores exerçam tarefas em que haja a necessidade de mudança de roupa e na medida da área disponível dos estabelecimentos existentes.

2 — Deve haver tantos armários individuais quantos os trabalhadores do mesmo sexo e separados para homens e mulheres.

Artigo 41.º

Medidas e características

Os armários individuais devem ter as medidas e características fixadas nas normas portuguesas.

Artigo 42.º

Trabalhadores expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes

Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser formados por dois compartimentos independentes para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local diferente do destinado ao fato de trabalho.

SECÇÃO IV

Refeitórios

Artigo 43.º

Refeitórios

1 — Quando sejam fornecidas refeições aos trabalhadores, estes devem dispor de uma ou mais salas destinadas exclusivamente a refeitório, com meios próprios para aquecer a comida não comunicando directamente com os locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

2 — A superfície dos refeitórios deve ser calculada em função do número máximo de pessoas que os possa utilizar simultaneamente e tendo em conta os requisitos seguintes:

- Até 25 pessoas — 18,50 m²;
- De 26 a 74 pessoas — 18,50 m², mais 0,65 m² por pessoa acima das 25;
- De 75 a 149 pessoas — 50 m², mais 0,55 m² por pessoa acima das 74;
- De 150 a 499 pessoas — 92 m², mais 0,50 m² por pessoa acima das 149;
- De 500 pessoas ou mais — 25 m², mais 0,40 m² por pessoa acima das 499.

3 — Os refeitórios devem ser providos de bancos ou cadeiras e de mesas em número suficiente, devendo estas ter tampo liso sem fendas de material impermeável.

4 — À entrada do refeitório deve haver, pelo menos, um lavatório fixo para os trabalhadores que nele tomem as refeições, com dispositivos automáticos de secagem de mãos ou toalhas individuais de papel.

5 — As paredes e os pavimentos devem ser lisos e laváveis, e aquelas, de preferência, pintadas de cor clara.

6 — Os refeitórios devem dispor, de preferência, de iluminação e ventilação naturais.

7 — É proibido tomar refeições nos postos de trabalho.

8 — Todos os trabalhadores que manipulem produtos irritantes, tóxicos ou infectantes não podem entrar nos refeitórios com os fatos de trabalho.

SECÇÃO V

Água potável

Artigo 44.º

Água potável

1 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente e, se possível, corrente.

2 — Devem ser distribuídos copos individuais aos trabalhadores ou instalados bebedouros de jacto ascendente.

Artigo 45.º

Recipientes de água

1 — Quando não houver rede de água potável, pode ser utilizada água potável de outra origem, desde que contida em recipientes fechados e higienizados.

2 — Os recipientes de água não potável e as suas canalizações devem ter o dístico/aviso «Água imprópria para consumo».

CAPÍTULO XI

Dispositivos de protecção individual

Artigo 46.º

Medidas de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores vestuário de trabalho e ou dispositivo de protecção individual contra os riscos resultantes das tarefas e operações efectuadas sempre que sejam insuficientes as medidas técnicas de higiene e segurança de carácter geral.

2 — O equipamento de protecção individual e o fato de trabalho não devem ser utilizados como meio de substituir qualquer protecção ou medida técnica eficaz, mas, antes, como recursos de segurança complementar.

CAPÍTULO XII

Primeiros socorros

Artigo 47.º

Requisitos mínimos

1 — Todo o local de trabalho deve possuir um posto de primeiros socorros ou armários, caixas ou bolsas com conteúdo mínimo destinado a primeiros socorros, adequadamente distribuídos pelos vários sectores de trabalho.

2 — O conteúdo dos postos, armários, caixas e bolsas de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia, convenientemente conservado, etiquetado e imediatamente substituído após a sua utilização.

3 — As condições indicadas no número anterior devem ser controladas por um responsável, indicado pela empresa, com o curso de socorrista.

4 — Junto dos armários, caixas ou bolsas de primeiros socorros devem existir instruções claras e simples para os primeiros cuidados a pôr em prática em cada caso de urgência.

CAPÍTULO XIII

Deveres gerais

Artigo 48.º

Deveres de colaboração

As entidades competentes, os trabalhadores e os empregadores devem colaborar entre si de modo a observarem-se as condições que assegurem a realização do objectivo previsto no artigo 1.º

Artigo 49.º

Dever das partes

1 — Os trabalhadores devem ser informados das questões de higiene e segurança relativas à sua actividade profissional.

2 — Os trabalhadores devem ser especialmente informados:

- a) Dos riscos para a saúde inerentes às substâncias nocivas que utilizam ou possam vir a utilizar ou manipular no decurso do seu trabalho, mesmo no caso de produtos cujo uso não seja habitual no estabelecimento;
- b) Da necessidade de utilizarem convenientemente equipamento e dispositivos de protecção individual ou colectiva.

3 — Constitui dever dos empregadores assegurar eficazmente a informação referida nos números anteriores.

4 — Os trabalhadores, para além de cooperarem no cumprimento das obrigações que incumbem aos empregadores, devem:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas na legislação aplicável ou concretamente determinadas pela entidade patronal ou seus representantes;
- b) Utilizar correctamente e segundo as instruções do fabricante e do empregador os dispositivos técnicos gerais ou individuais de higiene e segurança que por estes lhes são postos à disposição.

CAPÍTULO XIV

Entidade fiscalizadora e sanções

Artigo 50.º

Entidade fiscalizadora

A fiscalização do cumprimento das disposições deste regulamento compete, consoante os casos, ao Instituto

de Desenvolvimento e Inspeções das Condições de Trabalho, à Direcção-Geral da Saúde e às demais entidades com competência na matéria, de harmonia com a legislação aplicável.

Artigo 51.º

Sanções e medidas cautelares

1 — Às infracções ao presente regulamento é aplicável o regime legal estabelecido na Lei n.º 116/99, de 4 de Agosto.

2 — Quando a situação constitui perigo eminente para a vida, a saúde ou a segurança dos trabalhadores, serão tomadas providências imediatas para eliminar ou prevenir possíveis consequências da falta do cumprimento das normas do presente regulamento, podendo determinar-se a suspensão do trabalho e o encerramento dos respectivos locais ou a selagem de qualquer equipamento.

3 — Destas decisões e dos seus fundamentos deverá de imediato ser dado conhecimento à entidade licenciadora com competência na matéria.

ANEXO V

Regulamento geral de segurança e higiene do trabalho nos estabelecimentos industriais

CAPÍTULO I

Higiene e segurança do trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato deve obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de higiene e segurança constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Fiscalização

A fiscalização dos estabelecimentos industriais para os efeitos da matéria constante do presente regulamento compete à Direcção-Geral dos Serviços Industriais, à Direcção-Geral do Trabalho, à Inspecção do Trabalho e à Direcção-Geral da Saúde.

Artigo 3.º

Reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das comissões de prevenção e segurança ou do respectivo sindicato, têm direito a apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança no trabalho.

Artigo 4.º

Limpeza e conservação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou ao descanso dos trabalhadores ou os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente conservados e mantidos em bom estado de limpeza.

2 — Cada trabalhador é responsável pela limpeza da máquina ou do equipamento que lhe seja distribuído, a qual deverá ser efectuada dentro do horário normal de trabalho.

Artigo 5.º

Ventilação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados, de acordo com as condições específicas de cada local.

2 — A capacidade mínima de ar respirável por pessoa deverá ser a estipulada pelas normas oficiais ou as constantes na presente convenção.

3 — Para o cumprimento do disposto nesta cláusula, é necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural do ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição de ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalhem e seja de modo a evitar as correntes de ar incómodas ou perigosas;
- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas que assegurem nos locais fechados um grau higrométrico do ar conveniente.

Artigo 6.º

Condicionamento do ar

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.

Artigo 7.º

Iluminação

1 — Todos os locais de trabalho ou os previstos para a passagem do pessoal ou 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 de ambas, de acordo com as normas nacionais ou internacionais adoptadas, bem como das constantes da presente convenção.

2 — Em todos os espaços fechados onde possam desenvolver-se misturas explosivas, a instalação eléctrica deve ser antideflagrante ou equivalente.

Artigo 8.º

Temperatura

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

2 — Deverão ser tomadas todas as medidas para se impedir o trabalho sob temperaturas excessivas, utilizando-se os meios técnicos disponíveis para tornar o ambiente de trabalho menos penoso. No caso de impossibilidade técnica, devem os trabalhadores rodar entre si durante a execução do trabalho sujeito às citadas condições; o estado de saúde destes trabalhadores deverá ser vigiado periodicamente.

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

Artigo 9.º

Intensidade sonora

1 — Nos locais de trabalho, o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar 85 dB.

2 — Quando a natureza do trabalho provocar intensidade sonora superior à estabelecida, deverá recorrer-se a material de protecção individual apropriado.

Artigo 10.º

Água potável

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que, depois de devidamente analisada, o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e proceda à sua análise com intervalos não superiores a três meses.

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

3 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter nos locais onde possa ser utilizada uma menção indicando essa qualidade.

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

Artigo 11.º

Lavabos e chuveiros

1 — Devem existir em locais apropriados, perfeitamente localizados quanto à sua utilização, lavabos suficientes.

2 — Os chuveiros serão providos de água quente e fria.

3 — Nos lavabos devem ser postos à disposição do pessoal sabão ou outro produto similar, toalhas de mão, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios para se enxugar, nas devidas condições de higiene.

Artigo 12.º

Instalações sanitárias

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

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

3 — As retretes devem estar fornecidas de descargas de água, de sifões e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas e desinfectantes apropriadas.

4 — Quando não dispuserem de ventilação natural directa, as retretes devem dispor de um sistema de ventilação forçada.

5 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, devendo, de preferência, as primeiras ser providas de bacias do tipo turco e as segundas de bacias de assento aberto à frente.

Artigo 13.º

Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, existirão vestiários.

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

3 — Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser duplos, isto é, formados por dois compartimentos independentes, para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local distinto do da roupa de trabalho.

4 — As empresas devem manter os vestiários em boas condições de higiene, devendo os trabalhadores proceder de modo idêntico em relação aos armários que lhes estejam distribuídos.

5 — Serão separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

Artigo 14.º

Equipamentos sanitários — Dotações mínimas

1 — As instalações sanitárias devem dispor, no mínimo, do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho;
- b) Uma cabina de banho com chuveiro por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho, nos casos em que estejam expostos a calor intenso, a substâncias

tóxicas, irritantes ou infectantes, a poeiras ou substâncias que provoquem sujidade e nos casos em que executem trabalhos que provoquem sudação;

- c) Uma retrete por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- d) Um urinol por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- e) Uma retrete por cada grupo de 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

2 — Nas cabinas de banho, que deverão ter piso antiderrapante, as empresas providenciarão no sentido da substituição dos estrados de madeira aí existentes por outros de matéria plástica, não estilhaçáveis, a fim de evitar a propagação de doenças.

3 — As indústrias que envolvem um contacto frequente com carvões, óleos, naftas ou produtos similares deverão providenciar no sentido da instalação de lavapés providos de assento em número suficiente para o uso do pessoal.

Artigo 15.º

Refeitório

1 — As empresas deverão pôr à disposição do seu pessoal um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes, deve existir uma instalação para o aquecimento dos alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

3 — Os trabalhadores não devem entrar no refeitório antes de despirem ou mudarem o seu fato de trabalho sempre que este esteja particularmente sujo ou impregnado de óleos, substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes.

4 — Junto ao refeitório tem de existir um recipiente apropriado onde obrigatoriamente serão deitados restos de alimentos ou outros detritos.

Artigo 16.º

Assentos

Os trabalhadores que possam efectuar o seu trabalho na posição de sentados devem dispor de assentos apropriados.

Artigo 17.º

Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executem normalmente trabalhos devem satisfazer as normas de higiene e ventilação apropriadas.

Artigo 18.º

Primeiros socorros

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

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no n.º 1 deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza do risco.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e deve ser verificado pelo menos uma vez por mês.

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

5 — Sempre que a comissão de prevenção e segurança o considere necessário, a empresa obriga-se a proceder à colocação em locais apropriados de equipamentos próprios para primeiros socorros e de macas ou outros meios para a evacuação dos sinistrados.

6 — Nos serviços onde estejam colocadas macas, a comissão de prevenção e segurança deverá providenciar no sentido de que existam trabalhadores com conhecimentos de primeiros socorros.

Artigo 19.º

Medidas a tomar contra a propagação de doenças

Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

Artigo 20.º

Material de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual que é propriedade da empresa deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação e assepsia.

3 — O equipamento de protecção que esteja distribuído individualmente não poderá ser utilizado por outros trabalhadores sem que seja previamente submetido a uma desinfecção que garanta a sua assepsia.

SECÇÃO II

Riscos especiais

Artigo 21.º

Princípio geral

1 — Todas as empresas abrangidas pela presente convenção ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização de todos os produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

Artigo 22.º

Armazenagem

A armazenagem dos produtos mencionados no artigo anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco, com pavimento impermeável e sistema preventivo de escoamento de líquidos, sendo indispensável a montagem de extintores de incêndio.

Artigo 23.º

Trabalhos eléctricos

1 — Os trabalhadores electricistas poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão desde que comprovadamente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — Na execução de trabalhos eléctricos que envolvam riscos especiais de electrocussão, os trabalhadores electricistas deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

ANEXO VI

Medicina do trabalho

Artigo 1.º

Princípio geral

1 — As empresas que tenham 200 ou mais trabalhadores deverão criar serviços médicos privativos.

2 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — As pequenas empresas que não disponham de serviços médicos privativos e cujos trabalhadores atinjam em conjunto o número de 500, na mesma localidade ou em localidades próximas, são obrigadas a organizar, em comum, os respectivos serviços médicos, os quais serão administrados por uma direcção constituída por delegados das empresas, até cinco, um dos quais será o presidente.

4 — Quando o número de trabalhadores nas empresas pequenas não atingir, na mesma localidade ou em localidades próximas, o número de 500, as empresas diligenciarão assegurar o serviço de um médico do trabalho.

Artigo 2.º

Exercício de funções

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2 — Competem aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos serviços de que trata o presente anexo.

3 — 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.

4 — Os médicos do trabalho ficam sob a orientação e fiscalização técnica da Direcção-Geral da Saúde.

Artigo 3.º

Substituição do médico do trabalho

O Ministério do Trabalho, através dos serviços competentes, e a Direcção-Geral da Saúde podem impor às empresas a substituição dos médicos do trabalho quando, por falta de cumprimento das suas obrigações, o julguem necessário, mediante organização de processo e ouvida a Ordem dos Médicos, que deverá enviar o seu parecer no prazo de 20 dias.

Artigo 4.º

Reclamações

Os trabalhadores, através da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança e, na falta destes, directamente, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos quer nas condições de higiene nos locais de trabalho.

Artigo 5.º

Duração do trabalho

1 — A duração do trabalho prestado pelos médicos às empresas industriais será calculada na base de uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção.

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

Artigo 6.º

Atribuições

São atribuições dos serviços médicos do trabalho, nomeadamente:

- a) Estudar e vigiar as condições de higiene e salubridade da empresa;
- b) Estudar e vigiar a protecção colectiva e individual dos trabalhadores contra fumos, gases, vapores, poeiras, ruídos, trepidações, radiações ionizantes, acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Apreciar a adaptação dos trabalhadores aos diferentes serviços, e a do trabalho à fisiologia humana;
- d) Promover as medidas adequadas à melhoria das condições de higiene dos trabalhadores;
- e) Promover a educação sanitária dos trabalhadores;
- f) Efectuar os exames obrigatórios previstos nesta convenção;
- g) Observar e regular, particularmente, os trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir risco para terceiros;
- h) Promover a organização de cursos de primeiros socorros e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou particulares;

- i) Elaborar um relatório pormenorizado das actividades dos serviços referentes ao ano anterior, a remeter ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho da respectiva área;
- j) Participar ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho da respectiva área, no prazo de oito dias a contar desde a data do acidente ou do diagnóstico da doença, os acidentes de trabalho que acarretem mais de três dias de incapacidade total e as doenças profissionais de notificação obrigatória; uma cópia desta participação será enviada à comissão de prevenção e segurança, salvo razões ponderosas de ordem deontológica;
- l) Fazer o estudo da patologia do trabalho e a sua profilaxia e comunicar ao delegado de saúde do respectivo distrito os seus resultados.

Artigo 7.º

Período de funcionamento dos serviços de medicina do trabalho

Os exames médicos e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços de medicina do trabalho decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem qualquer desconto de remuneração.

Artigo 8.º

Elementos de trabalho

A entidade patronal deverá fornecer ao médico do trabalho todos os elementos que este entenda necessários para a defesa da saúde dos trabalhadores.

Artigo 9.º

Penalidades

1 — As infracções ao disposto neste anexo serão punidas com multas de acordo com a legislação em vigor, sem prejuízo das demais responsabilidades que porventura caibam às empresas e aos trabalhadores em consequência das infracções praticadas.

2 — Verificada uma infracção, será fixado um prazo à empresa para o cumprimento das determinações impostas, sem prejuízo do normal procedimento do auto levantado.

3 — Se a empresa não der cumprimento a tais determinações dentro do prazo concedido, será fixado outro para o efeito e aplicada nova multa, elevando-se para o dobro os limites do seu quantitativo.

4 — As ulteriores infracções por inobservância dos novos prazos fixados serão punidas, elevando-se ao décuplo os limites do quantitativo da multa.

Artigo 10.º

Legislação aplicável

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento, aplicar-se-á a legislação em vigor.

ANEXO VII

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

SECÇÃO I

Comissão de prevenção e segurança

Artigo 1.º

Condições para a existência da comissão de prevenção e segurança

Nas empresas ou suas unidades de produção diferenciadas que tenham 40 ou mais trabalhadores ao seu serviço, ou que, embora com menos de 40 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença, haverá uma comissão de prevenção e segurança.

Artigo 2.º

Composição

1 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será um director do estabelecimento ou um seu representante, por dois representantes dos trabalhadores e pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos anualmente pelos trabalhadores da empresa.

3 — Quando convocados, deverão tomar parte nas reuniões, sem direito de voto, o gestor dos recursos humanos, o médico da empresa e o assistente social, sempre que a dimensão da empresa justifique tais cargos.

4 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

Artigo 3.º

Reuniões

1 — A comissão de prevenção e segurança reunirá, ordinariamente, uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança ou o técnico de prevenção voto de qualidade.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifique ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um representante do Ministério do Trabalho.

5 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações tomadas através de comunicado a afixar em local bem visível.

Artigo 4.º

Actas

1 — A comissão de prevenção e segurança obriga-se a apresentar à entidade patronal ou ao seu represen-

tante, no prazo de quarenta e oito horas, as actas de reuniões efectuadas, obrigando-se esta, por sua vez, a iniciar imediatamente as diligências aí preconizadas.

2 — A comissão de prevenção e segurança manterá em arquivo, pelo prazo de cinco anos, as actas das reuniões efectuadas.

Artigo 5.º

Atribuições

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, das cláusulas desta convenção e dos regulamentos internos e sobre questões de higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação e ao desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, as instruções e os conselhos necessários em matéria de higiene e segurança;
- f) Diligenciar por que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
- i) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança no trabalho;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhe sejam solicitados em matéria de higiene e segurança;
- m) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança ou técnicos de prevenção e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção do Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do 2.º mês do ano seguinte àquele a que respeitem;
- n) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;
- o) Apreciar os problemas apresentados pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção;
- p) Solicitar o apoio de peritos de higiene e segurança sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;

- q) Zelar por que todos os trabalhadores da empresa estejam devidamente seguros contra acidentes de trabalho.

Artigo 6.º

Formação

1 — As empresas deverão providenciar no sentido de que os membros das comissões de prevenção e segurança, com prioridade para o encarregado de segurança, frequentem cursos de formação e especialização sobre higiene e segurança.

2 — As despesas inerentes à frequência dos cursos ficam a cargo das empresas.

Artigo 7.º

Princípio geral

1 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado de encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

2 — Nos trabalhos efectuados fora do local habitual, caberá ao trabalhador mais qualificado e, em igualdade de condições, ao mais antigo zelar pelo cumprimento das normas de segurança ou ao técnico de prevenção.

3 — Será encarregado de segurança o trabalhador que seja nomeado pela empresa, devendo ter-se em conta as seguintes condições:

- a) Interesse pessoal em assuntos de segurança;
- b) Capacidade intelectual e profissional para o desempenho das funções;
- c) Formação técnica;
- d) Conhecimento das instalações fabris.

Artigo 8.º

Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de prevenção e segurança sempre que estas não existam;
- b) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente ou através da comissão de prevenção e segurança, quando exista, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial e, em Janeiro de cada ano, relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;
- c) Colaborar com a comissão de prevenção e segurança e secretariá-la, quando exista;
- d) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de prevenção e segurança, da direcção da empresa e da Inspecção do Trabalho;
- e) Exigir o cumprimento das normas de segurança interna e oficiais;

- f) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar medidas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco iminente a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;
- g) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros;
- h) Contactar com todos os sectores da empresa de modo a proceder à análise dos acidentes e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas a eliminá-los;
- i) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
- j) Aplicar na prática toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa.

Artigo 9.º

Atribuições do técnico de prevenção

Além das atribuições constantes das alíneas b) e seguintes do artigo anterior, compete ao técnico de prevenção:

- a) Garantir nos espaços confinados que tenham servido a combustíveis a segurança integral do trabalhador que aí tenha de efectuar qualquer tipo de trabalho;
- b) Estudar o melhor tipo de máquinas e ferramentas que garanta a segurança do trabalhador;
- c) Analisar projectos de novas instalações de forma a garantir a segurança dos trabalhadores contra intoxicações, incêndios e explosões;
- d) Estudar os meios de iluminação ambiente, particularmente os de instalações onde sejam manuseados produtos químicos;
- e) Colaborar com o serviço médico da empresa;
- f) Seleccionar todo o material de protecção individual adequado à natureza dos trabalhos da empresa;
- g) Elaborar relatórios sobre acidentes graves ou mortais e deles dar conhecimento às entidades oficiais;
- h) Promover a instalação dos serviços necessários ao desempenho das suas funções.

Lisboa, 26 de Junho de 2003.

Pela CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela NOVINCO — Novas Indústrias de Materiais de Construção:
(Assinaturas ilegíveis.)

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;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços/SINDCES-UGT:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento, Abrasivos, Vidro e Similares e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia e Química:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 4 de Julho de 2003.

Depositado em 17 de Julho de 2003, a fl. 29 do livro n.º 10, com o n.º 205/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a PORTLINE, S. A., e outras e o SIMA-MEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitário e Pesca — Alteração salarial e outras.

Cláusula 28.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade no valor de € 9,31, até ao máximo de 8.

.....

Cláusula 32.^a

Abono de refeição em trabalho suplementar

Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nos períodos fixados no n.º 2, sem possibilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — € 2,08;
- b) Almoço — € 9,05;
- c) Jantar — € 9,05;
- d) Ceia — € 2,08.

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categoria/grau	Remuneração (euros)
14	Director III Coordenador VI Técnico VI	1 952,50
13	Director II Coordenador V Técnico V	1 691,50
12	Director I Coordenador IV Técnico IV	1 413,50
11	Coordenador III Técnico III Técnico administrativo IV	1 270,00
10	Coordenador II Técnico II Técnico administrativo III	1 039,50
9	Coordenador I Técnico I Técnico administrativo II	899,50

Nível	Categoria/grau	Remuneração (euros)
8	Técnico administrativo I	828
7	Oficial administrativo IV	780,50
6	Oficial administrativo III	711
5	Oficial administrativo II	686,50
4	Oficial administrativo I Profissionais de apoio IV	650
3	Profissionais de apoio III	616
2	Profissionais de apoio II	558,50
1	Profissionais de apoio I	386,50

A tabela de remunerações e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

Lisboa, 8 de Maio de 2003.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela SOPONATA — Sociedade Portuguesa de Navios Tanques, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Sacor Marítima, S. A.:

Carlos Santos.

Entrado em 4 de Julho de 2003.

Depositado em 15 de Julho de 2003, a fl. 28 do livro n.º 10, com o n.º 197/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a LUSOSIDER — Aços Planos, S. A., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins às alterações aos AE entre aquela empresa e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outro.

Mais acordam que os efeitos da adesão se reportam à data dos efeitos previstos no AE.

Lisboa, 5 de Junho de 2003.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões.

Pela LUSOSIDER — Aços Planos, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 10 de Julho de 2003.

Depositado em 17 de Julho de 2003, a fl. 29 do livro n.º 10, com o n.º 202/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidões no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003, o CCT mencionado em título, a seguir, se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 641, no título v do anexo II, onde se lê «V — Técnicos de segurança e higiene no trabalho da construção» deve ler-se «V — Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção» e, na definição de funções de técnico de segurança e higiene do trabalho, onde se lê «verificando o comprimento» deve ler-se «verificando o cumprimento»

A p. 644, no grupo III do anexo IV, onde se lê «Técnico de segurança e higiene de trabalho (grau III)» deve ler-se

«Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau II)» e, no grupo IV do anexo IV, onde se lê «Medidor orçameatista I» deve ler-se «Medidor orçamentista I».

AE entre a TRANSADO — Transportes Fluviais do Sado, S. A., e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro — Alteração salarial e outras — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, encontra-se publicado o AE mencionado em epígrafe, o qual enferma de erro, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 993, no anexo II, referente à tabela salarial, grupo F, onde se lê «597,25» deve ler-se «579,25».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

**Sind. dos Professores
da Região Açores — Alteração**

CAPÍTULO I

Da constituição, denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Âmbito profissional

O Sindicato dos Professores da Região Açores, doravante também designado por Sindicato, é, nos Açores, a associação sindical de docentes da educação pré-escolar, escolar e extra-escolar de todos os níveis, sectores

e modalidades e de outros trabalhadores com formação equivalente que exercem funções docentes ou técnico-pedagógicas.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

O Sindicato abrange todas as ilhas da Região Autónoma dos Açores.

Artigo 3.º

Sede e áreas sindicais

1 — O Sindicato dos Professores dos Açores tem a sua sede central na ilha Terceira e terá uma sede local em cada área sindical.

2 — As áreas sindicais organizar-se-ão tendo em conta os princípios fundamentais consagrados nestes estatutos.

3 — As comissões directivas das áreas sindicais poderão propor à direcção a criação de delegações em locais que entendam convenientes.

Artigo 4.º

Símbolo

O Sindicato designa-se abreviadamente por SPRA, tem como símbolo as letras «S» e «P» e as palavras «Região» e «Açores» e como bandeira o símbolo inscrito a verde sobre um fundo azul forte.

CAPÍTULO II

Dos objectivos, competências e princípios

Artigo 5.º

Objectivos

Constituem objectivos do Sindicato:

- a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos dos seus associados, considerados individualmente ou como classe profissional;
- b) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;
- c) Promover, alargar e desenvolver a unidade e acção comum dos professores e suas organizações sindicais representativas, designadamente integrar e participar na Federação Nacional dos Professores (FENPROF), expressão mais elevada da unidade de classe e do movimento sindical docente nacional;
- d) Organizar, promover e apoiar acções conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho, bem como da situação sócio-profissional dos seus associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical, social, cultural e profissional dos associados;
- f) Organizar as acções internas conducentes ao debate colectivo e à definição de posições próprias dos docentes sobre as opções e problemas de fundo da política educativa, científica e cultural, na perspectiva de um ensino democrático e de qualidade;
- g) Promover, alargar e desenvolver a unidade e acção comum dos docentes com os restantes trabalhadores;
- h) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações.

Artigo 6.º

Competências

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade ou dos seus associados,

por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;

- c) Participar na elaboração de legislação que diga respeito aos seus associados;
- d) Participar na definição prévia das opções do plano para a educação e ensino;
- e) Pronunciar-se junto dos órgãos do poder regional e local acerca de questões relativas à situação, à estrutura e ao planeamento da rede escolar e das construções escolares;
- f) Fiscalizar e reclamar a aplicação de leis, instrumentos de regulamentação colectiva e demais regulamentos de trabalho;
- g) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- h) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos de relações de trabalho;
- i) Constituir, administrar e gerir instituições ou estruturas de carácter profissional e social, individualmente ou em colaboração com outras entidades, designadamente centros de formação de professores;
- j) Participar na definição das grandes opções de política educativa, científica e cultural e integrar, em representação dos seus associados, os conselhos e outros órgãos que para o efeito se criem;
- l) Realizar seminários, conferências e encontros sobre temas específicos;
- m) Receber a quotização dos seus associados e outras receitas, assegurando a sua boa gestão, bem como o pagamento das contribuições devidas a organizações de que é membro e informar regularmente os associados sobre o movimento económico respectivo;
- n) Declarar a greve.

Artigo 7.º

Princípios fundamentais

1 — O Sindicato alicerça a sua acção nos princípios da liberdade, da democracia, da independência e da unidade, através de um sindicalismo activo e participado e assente numa concepção ampla do sindicalismo docente.

2 — O Sindicato caracteriza a liberdade sindical como o direito de todos os professores se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas e credos religiosos.

3 — O Sindicato reconhece e defende a democracia sindical, garante da unidade dos professores e o funcionamento dos órgãos, das estruturas e da vida do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

4 — O Sindicato define a independência sindical como garantia de autonomia face ao Estado, ao Governo, à entidade patronal, aos partidos políticos e às organizações religiosas.

5 — O Sindicato reconhece a unidade de todos os trabalhadores e a unidade das suas organizações como condição e garantia dos seus direitos, liberdades e interesses.

6 — O Sindicato defende um sindicalismo activo e participado baseado na mobilização generalizada e directa de todos os associados, promovendo a sua participação na formulação da vontade colectiva, através de adequadas medidas de organização e de informação.

7 — O Sindicato caracteriza-se pela liberdade de adesão às uniões regionais de Sindicatos, organizações nacionais e internacionais de âmbito superior.

8 — O Sindicato adopta uma concepção ampla do sindicalismo docente que combina a luta reivindicativa, diversificada e continuada, o estudo e exame construtivo dos problemas e a organização de acções que conduzam à obtenção de benefícios e vantagens de ordem social, profissional e de carácter cooperativo.

CAPÍTULO III

Dos associados, quotizações e regime disciplinar

SECÇÃO I

Dos associados

Artigo 8.º

Filiação

1 — Têm direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores por ele abrangidos que:

- a) Desempenhem funções docentes remuneradas por parte de uma entidade patronal;
- b) Desempenhem funções docentes remuneradas em cooperativas de educação e ensino sem fins lucrativos;
- c) Se encontrem na situação de licença, de baixa, de reforma ou de aposentação;
- d) Tendo exercido funções docentes e, candidatando-se à docência, se encontrem desempregados;
- e) Procurem o primeiro emprego como educador ou professor e possuam habilitação profissional orientada para a docência;
- f) Exerçam funções técnico-pedagógicas dentro e fora dos estabelecimentos de educação e ensino.

2 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

Artigo 9.º

Admissão

1 — A admissão no Sindicato far-se-á mediante proposta apresentada pelo interessado à direcção.

2 — Considera-se automaticamente admitido o docente que, tendo solicitado a sua admissão nos termos do número anterior, não haja sido avisado de decisão de recusa no prazo de 10 dias.

3 — A direcção poderá recusar a admissão, sendo a decisão de recusa e as razões da mesma comunicadas ao interessado, por meio de carta registada com aviso de recepção, remetida para a morada indicada na proposta de admissão, no prazo máximo de 10 dias.

4 — O interessado pode interpor recurso para o conselho fiscal e de jurisdição dentro dos oito dias seguintes ao recebimento da comunicação a que se refere o número anterior, alegando as razões que tiver por convenientes.

5 — A decisão sobre o recurso será tomada pelo conselho fiscal e de jurisdição na primeira sessão que se realizar após a data de recepção do recurso, devendo ser convocada sessão para esse fim, se nenhuma outra estiver prevista para os 60 dias imediatos.

Artigo 10.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os associados ou do seu interesse específico;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informado sobre todos os aspectos da actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- g) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Formular livremente as críticas que considerar convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Ter acesso, sempre que o requeira, fundamentadamente, a toda a documentação interna do Sindicato.

Artigo 11.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral e ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Alertar os órgãos do Sindicato para todos os casos de violação da legislação de trabalho de que tenha conhecimento;
- d) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;

- e) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais associados, os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;
- g) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 30 dias, a alteração da sua situação profissional, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por deslocação em serviço ao estrangeiro ou por serviço militar, a situação de desemprego ou, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

Artigo 12.º

Suspensão temporária dos direitos sindicais

Serão suspensos temporariamente dos direitos sindicais todos os sócios que forem abrangidos pela punição com pena de suspensão, conforme o previsto no presente estatuto.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio os associados que:

- a) O requeiram através de carta dirigida à direcção do Sindicato;
- b) Deixem voluntariamente de exercer a actividade profissional;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão prevista no artigo 18.º;
- d) Deixarem de pagar as quotas, sem motivo justificado, durante três meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o seu pagamento dentro de um mês.

Artigo 14.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pelo conselho fiscal e de jurisdição.

2 — O pedido de readmissão será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião do conselho fiscal e de jurisdição, que se realize, devendo ser convocada sessão para esse fim se nenhuma outra estiver prevista para os 60 dias imediatos.

SECÇÃO II

Da quotização

Artigo 15.º

Quotização

1 — O valor da quota mensal a pagar por cada associado corresponderá a 1% do vencimento base ilíquido recebido mensalmente.

2 — O valor da quota mensal a pagar por cada associado em situação de reforma ou aposentação corresponderá a 0,3% da pensão ilíquida recebida mensalmente.

Artigo 16.º

Isenção do pagamento de quota

1 — Salvo declaração em contrário dos próprios, estão isentos do pagamento de quota os sócios:

- a) No cumprimento do serviço militar obrigatório;
- b) Que, tendo exercido funções docentes, se encontrem em situação de desemprego ou interrompam temporariamente a sua actividade;
- c) Unilateralmente suspensos de vencimento pela entidade patronal.

SECÇÃO III

Do regime disciplinar

Artigo 17.º

Regime disciplinar

Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Injustificadamente não cumpram os deveres previstos no artigo 11.º;
- b) Não acatem as decisões e deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato.

Artigo 18.º

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis para efeitos do artigo anterior são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 30 até 180 dias;
- d) Expulsão.

Artigo 19.º

Garantias de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 20.º

Exercício do poder disciplinar

1 — Tem competência disciplinar o conselho fiscal e de jurisdição.

2 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguação preliminar, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e específica dos factos da acusação.

3 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito, em duplicado, sendo o original entregue ao sócio pessoalmente, mediante recibo, ou enviado por carta registada com aviso de recepção.

4 — O acusado apresentará a sua defesa por escrito no prazo de 20 dias a contar da data da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas para cada facto.

5 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa, podendo este prazo ser prorrogado até ao limite de 30 dias, se a comissão instrutora o achar necessário.

6 — Da decisão do conselho fiscal e de jurisdição cabe recurso, no prazo de 10 dias a contar da notificação, para a assembleia geral, devendo esta decidir do recurso no prazo máximo de 60 dias.

CAPÍTULO IV

Da estrutura organizativa

SECÇÃO I

Dos órgãos do Sindicato

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 21.º

Órgãos do Sindicato

Os órgãos do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal e de jurisdição;
- d) Assembleia das áreas sindicais;
- e) Comissões directivas das áreas sindicais;
- f) Assembleias de delegados das áreas sindicais.

Artigo 22.º

Corpos gerentes

Constituem os corpos gerentes do Sindicato:

- a) Mesa da assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Presidente do Sindicato;
- d) Conselho fiscal e de jurisdição;
- e) Comissões directivas das áreas sindicais.

Artigo 23.º

Eleição dos corpos gerentes

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e de jurisdição e da direcção são eleitos por voto directo, secreto e universal pela assembleia geral.

2 — Cada um dos corpos gerentes é eleito separadamente, sendo a direcção constituída em lista única regional.

3 — Os membros das comissões directivas das áreas sindicais são eleitos por voto directo, secreto e universal em assembleia da respectiva área sindical.

4 — A convocação e a forma de funcionamento da assembleia eleitoral bem como o processo eleitoral reger-se-ão por regulamento próprio aprovado pela direcção.

5 — Os corpos gerentes são eleitos em acto simultâneo, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6 — O presidente do Sindicato é eleito pela direcção, nos termos previstos neste estatuto.

Artigo 24.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes é de três anos, podendo os seus membros ser reeleitos.

Artigo 25.º

Gratuidade do cargo

O exercício do cargo de membro dos corpos gerentes é gratuito.

Artigo 26.º

Destituição dos corpos gerentes

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal e de jurisdição podem ser destituídos pela assembleia geral, convocada expressamente para esse efeito com a antecedência mínima de 15 dias, desde que votada por dois terços do número total de associados presentes.

2 — A assembleia geral que destituir pelo menos 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Os membros das comissões directivas das áreas sindicais, com excepção das que lhe pertencem por inerência, podem ser destituídos pela respectiva assembleia da área sindical, nos termos do n.º 1.

4 — As assembleias das áreas sindicais que destituírem, pelo menos, 50 % dos membros da respectiva direcção da área sindical elegerão uma comissão provisória em substituição do órgão destituído.

5 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 4, realizar-se-ão eleições intercalares no prazo máximo de 60 dias, salvo no caso de coincidência com o período não lectivo.

6 — Para deliberar validamente, as assembleias convocadas para a destituição dos corpos gerentes terão de ser participadas por, pelo menos, 25 % do número total de associados.

SUBSECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 27.º

Definição e composição

1 — A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato.

2 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, podendo funcionar descentralizadamente.

Artigo 28.º

Competências

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir, nos termos destes estatutos, os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e de jurisdição e da direcção;
- b) Eleger uma comissão provisória para substituir o órgão de que tenham sido destituídos 50 % ou mais dos seus membros;
- c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos do Sindicato;
- d) Aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento apresentados pela direcção;
- e) Deliberar sobre a extinção do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- f) Mandatar a direcção para decretar a greve ou outras formas de luta a desenvolver;
- g) Analisar e debater a situação político-sindical;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do Sindicato ou pelos associados;
- i) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- j) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e do conselho fiscal e de jurisdição;
- l) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- m) Deliberar sobre a filiação e desfiliação do Sindicato em associações sindicais nacionais ou estrangeiras de nível superior;
- n) Exercer todas as demais atribuições previstas nos presentes estatutos.

2 — Exceptuando as alíneas f) e g), as competências enunciadas são da exclusiva competência da assembleia geral.

3 — As deliberações constantes das alíneas a), c), e) e m) deste artigo serão obrigatoriamente tomadas por voto directo, secreto e universal, necessitando para a sua aprovação de maioria simples.

Artigo 29.º

Periodicidade das reuniões

1 — A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

- a) De três em três anos para proceder à eleição dos corpos gerentes;
- b) Anualmente, até 31 de Março, para aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas apresentados pela direcção;
- c) Anualmente, até 31 de Dezembro, para aprovar, alterar ou rejeitar o plano de actividades e orçamento apresentados pela direcção.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes.

Artigo 30.º

Convocação

A convocatória da assembleia geral é da responsabilidade da mesa da assembleia geral, a solicitação da direcção, do conselho fiscal e de jurisdição ou de um mínimo de 15 % dos associados.

Artigo 31.º

Funcionamento

O funcionamento da assembleia geral será objecto de regulamento próprio a aprovar em assembleia geral.

Artigo 32.º

Deliberações

Salvo nos casos definidos nos presentes estatutos, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos dos presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

SUBSECÇÃO III

Da mesa da assembleia geral

Artigo 33.º

Definição e composição

1 — A mesa da assembleia geral é o órgão responsável pela direcção dos trabalhos da assembleia geral.

2 — A mesa da assembleia geral é constituída por nove membros efectivos e três suplentes, sendo um daqueles o presidente e os restantes secretários.

3 — Dos membros efectivos haverá obrigatoriamente um por cada área sindical.

4 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger pela mesa da assembleia geral.

Artigo 34.º

Competências

Compete em especial à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral e demais assembleias previstas nos presentes estatutos, nos termos e prazos regulamentares;
- b) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, de modo a fazer cumprir os princípios de funcionamento democrático e as normas estatutárias;
- c) Conferir posse aos corpos gerentes, dentro do prazo de oito dias após a publicação dos resultados oficiais das eleições.

SUBSECÇÃO IV

Da direcção e do presidente do Sindicato

Artigo 35.º

Definição e composição

1 — A direcção é o órgão de gestão por excelência responsável por dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato no âmbito geográfico definido no artigo 1.º

2 — A direcção do Sindicato é um órgão colegial com a seguinte composição:

- a) Um docente por cada sector, nível e ou modalidade por área sindical;
- b) Um docente por cada 50 sócios ou fracção por área sindical.

3 — O número total de dirigentes por área sindical não poderá ser inferior a 5 nem superior a 25.

4 — Os docentes referidos no número anterior fazem parte, por inerência, das comissões directivas das áreas sindicais.

Artigo 36.º

Competências

1 — Compete, em especial, à direcção:

- a) Gerir toda a actividade do Sindicato de acordo com os estatutos, com a orientação definida no programa com que foi eleita e com as deliberações definidas pela assembleia geral;
- b) Dirigir e coordenar a actividade sectorial e regional do Sindicato;
- c) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição ou readmissão de sócios;
- e) Eleger o presidente do Sindicato;
- f) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho fiscal e de jurisdição, para subsequente apresentação à assembleia geral, o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;
- g) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir os serviços do Sindicato de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- h) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- i) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação extraordinária da assembleia geral sempre que o julgue conveniente;

- j) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais deva pronunciar-se;
- k) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, após consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os associados;
- l) Propor à assembleia geral o recurso à greve;
- m) Definir e coordenar a orgânica e funcionamento interno do Sindicato;
- n) Promover a realização de seminários, encontros e conferências e outras iniciativas que se considerem necessárias para o desenvolvimento da actividade sindical regional;
- o) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção.

2 — Ao presidente do Sindicato compete:

- a) Convocar as reuniões da direcção;
- b) Coordenar as reuniões da direcção;
- c) Representar o Sindicato em juízo ou fora dele;
- d) Convocar e coordenar a reunião para a eleição do conselho fiscal;
- e) Propor a indicação de um vice-presidente;
- f) Delegar competências e ou fazer-se substituir no desempenho das suas competências pelo vice-presidente.

Artigo 37.º

Periodicidade das reuniões

A direcção reunirá obrigatoriamente pelo menos uma vez em cada trimestre.

Artigo 38.º

Convocação

1 — A convocatória da primeira reunião da direcção é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.

2 — A convocatória das reuniões seguintes da direcção é da responsabilidade do presidente do Sindicato.

Artigo 39.º

Funcionamento

1 — A direcção elegerá, na sua primeira reunião, o presidente do Sindicato.

2 — A periodicidade das reuniões de direcção será decidida numa das primeiras reuniões, que aprovará também as normas gerais da sua estruturação e funcionamento, que deverão ficar registadas na acta respectiva, sem prejuízo da elaboração de um regulamento próprio.

3 — Poderão assistir às reuniões da direcção e nelas participar, embora sem direito de voto, os restantes membros dos corpos gerentes.

Artigo 40.º

Deliberações

1 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja representada a maioria das áreas sindicais.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

Artigo 41.º

Responsabilização do Sindicato

1 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, para tal, fixar, com toda a precisão, o âmbito dos poderes conferidos.

2 — Para que o Sindicato fique obrigado, basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção devidamente mandatados.

SUBSECÇÃO V

Do conselho fiscal e de jurisdição

Artigo 42.º

Definição e composição

1 — O conselho fiscal e de jurisdição é o órgão de fiscalização, controlo e regulação de conflitos do Sindicato.

2 — O conselho fiscal e de jurisdição é composto por um presidente, um vice-presidente e três vogais e ainda três suplentes.

Artigo 43.º

Competências

Compete ao conselho fiscal e de jurisdição:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos e a observância das normas de democraticidade interna do Sindicato;
- b) Analisar os pedidos de impugnação de qualquer assembleia prevista nestes estatutos e, considerando-os justificados, propor a convocação de nova assembleia;
- c) Propor a convocação da assembleia geral e das assembleias das áreas sindicais quando entender necessário;
- d) Dar parecer sobre o plano e orçamento e sobre o relatório e contas apresentados anualmente pela direcção, para aprovação pela assembleia geral;
- e) Examinar a contabilidade do Sindicato, das áreas sindicais e das restantes estruturas, bem como verificar, sempre que o entender, a documentação de contabilidade geral do Sindicato;
- f) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito;
- g) Exercer o poder disciplinar nos termos destes estatutos;
- h) Conhecer e decidir dos recursos decorrentes das decisões da direcção apresentadas pelos sindicalizados;
- i) Conhecer e decidir de conflitos entre os órgãos sindicais;
- j) Decidir sobre os pedidos de readmissão nos termos do n.º 1 do artigo 14.º destes estatutos.

Artigo 44.º

Periodicidade das reuniões

1 — O conselho fiscal e de jurisdição reúne ordinariamente pelo menos duas vezes por ano.

2 — O conselho fiscal e de jurisdição reúne extraordinariamente sempre que se justifique no âmbito das suas competências.

Artigo 45.º

Convocação e funcionamento

1 — A convocatória das reuniões é da responsabilidade do presidente do conselho fiscal e de jurisdição.

2 — A convocação das reuniões do conselho fiscal e de jurisdição pode ser solicitada pela assembleia geral, pela direcção e por pelo menos três dos seus membros.

Artigo 46.º

Funcionamento

A condução dos trabalhos é da responsabilidade do presidente.

Artigo 47.º

Deliberações

1 — O conselho fiscal e de jurisdição só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

SECÇÃO II

Da organização das áreas sindicais

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 48.º

Estruturas a nível local

1 — A estrutura sindical, a nível territorial, é composta pelas seguintes áreas sindicais:

- a) Santa Maria;
- b) São Miguel;
- c) Terceira;
- d) Graciosa;
- e) São Jorge;
- f) Pico;
- g) Faial;
- h) Flores e Corvo.

2 — As estruturas sindicais nas áreas sindicais são:

- a) Assembleias das áreas sindicais;
- b) Comissões directivas das áreas sindicais;
- c) Assembleias de delegados das áreas sindicais.

SUBSECÇÃO II

Das assembleias das áreas sindicais

Artigo 49.º

Definição e composição

1 — As assembleias das áreas sindicais são órgãos deliberativos no âmbito da respectiva área sindical, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo seguinte.

2 — As assembleias das áreas sindicais são constituídas por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais da respectiva área sindical.

Artigo 50.º

Competências

1 — Compete às assembleias das áreas sindicais:

- a) Eleger, de entre os seus membros, as comissões directivas das áreas sindicais;
- b) Destituir os membros das comissões directivas das áreas sindicais;
- c) Eleger uma comissão provisória em substituição da direcção da área sindical de que tenham sido destituídos pelo menos 50 % dos seus membros;
- d) Eleger os três elementos que integrarão a mesa das assembleias das áreas sindicais;
- e) Deliberar sobre todos os assuntos que digam respeito aos associados das áreas sindicais;
- f) Apreciar, discutir e votar propostas apresentadas pelas comissões directivas das áreas sindicais, por qualquer dos sindicalizados que as compõem ou por outros órgãos sindicais.

2 — As decisões a que se referem as alíneas e) e f) do n.º 1 deverão preservar a unidade do Sindicato, subordinando-se sempre às orientações da assembleia geral e da direcção.

Artigo 51.º

Periodicidade das reuniões

1 — As assembleias das áreas sindicais reúnem ordinariamente de três em três anos para eleição da respectiva direcção.

2 — As assembleias das áreas sindicais reúnem extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes.

Artigo 52.º

Convocação

1 — A assembleia de área sindical será convocada pela comissão directiva da área sindical.

2 — Podem solicitar reunião das assembleias das áreas sindicais a mesa da assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e de jurisdição, as assembleias de delegados das áreas sindicais e ainda 10 % dos sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 53.º

Funcionamento

1 — Aplicam-se às assembleias das áreas sindicais, com as necessárias adaptações, as disposições dos presentes estatutos referentes à assembleia geral.

2 — A condução dos trabalhos das assembleias das áreas sindicais é da responsabilidade de uma mesa composta por elementos da comissão directiva da área sindical e pelos elementos eleitos de acordo com alínea d) do n.º 1 do artigo 50.º

Artigo 54.º

Deliberações

Salvo nos casos definidos pelos presentes estatutos, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

SUBSECÇÃO III

Das comissões directivas das áreas sindicais

Artigo 55.º

Definição e composição

1 — As comissões directivas das áreas sindicais são órgãos responsáveis por coordenar toda a actividade do Sindicato, no âmbito da respectiva área sindical, no respeito pelas orientações gerais do Sindicato.

2 — As comissões directivas das áreas sindicais são constituídas por um mínimo de 5 e um máximo de 10 elementos efectivos e, no máximo, 5 suplentes.

3 — As comissões directivas eleitas são acrescidas dos membros da direcção pertencentes à respectiva área sindical, integrando estes, por inerência, a comissão directiva.

Artigo 56.º

Competências

Compete às comissões directivas das áreas sindicais:

- a) Propor à direcção a criação de delegações em locais que entendam convenientes;
- b) Dinamizar e organizar a vida sindical na respectiva área sindical;
- c) Velar pelo cumprimento dos estatutos e regulamentos aprovados;
- d) Executar as decisões tomadas pelos órgãos do Sindicato;
- e) Dirigir e gerir os serviços próprios das áreas sindicais, obrigando-se a, anualmente, apresentar contas à direcção;
- f) Apresentar anualmente à direcção um projecto de orçamento e plano de actividades;
- g) Promover a ligação dos associados à actividade do Sindicato;
- h) Promover o apoio individual aos associados da respectiva área sindical;
- i) Convocar as assembleias das áreas sindicais e as assembleias de delegados das áreas sindicais.

Artigo 57.º

Periodicidade das reuniões

As comissões directivas das áreas sindicais reunir-se-ão obrigatoriamente pelo menos uma vez por mês.

Artigo 58.º

Convocação

1 — A convocatória da primeira reunião das comissões directivas das áreas sindicais é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.

2 — A convocatória das reuniões seguintes das áreas sindicais é da responsabilidade do coordenador da respectiva área sindical.

Artigo 59.º

Funcionamento

1 — As comissões directivas das áreas sindicais elegerão, na sua primeira reunião, o coordenador da respectiva área sindical.

2 — O funcionamento das comissões directivas das áreas sindicais será objecto de regulamento próprio a aprovar em assembleia de área sindical.

Artigo 60.º

Deliberações

1 — As comissões directivas das áreas sindicais só podem deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

SUBSECÇÃO IV

Das assembleias de delegados das áreas sindicais

Artigo 61.º

Definição e composição

1 — As assembleias de delegados das áreas sindicais são órgãos de representação, constituídos por todos os delegados sindicais em efectividade de funções na respectiva área sindical.

2 — As assembleias de delegados das áreas sindicais são órgãos deliberativos, no âmbito das suas competências, na respectiva área sindical, com responsabilidade na dinamização e execução das deliberações dos órgãos do Sindicato.

Artigo 62.º

Competências

Compete às assembleias de delegados das áreas sindicais:

- a) Apoiar a direcção, em especial a respectiva comissão directiva da área sindical, no trabalho

de dinamização e na resolução de todos os problemas decorrentes da actividade sindical;

- b) Analisar as questões apresentadas pela direcção, em especial pela respectiva comissão directiva da área sindical, ou pelos membros das assembleias de delegados das áreas sindicais;
- c) Exercer uma acção crítica sobre a actividade sindical e, em especial, da respectiva direcção da área sindical;
- d) Servir de elemento de ligação e coordenação dos núcleos sindicais de base da respectiva área sindical;
- e) Solicitar a convocação da respectiva assembleia de área sindical.

Artigo 63.º

Periodicidade das reuniões

1 — As assembleias de delegados das áreas sindicais reúnem, no mínimo, três vezes por ano.

2 — As assembleias de delegados das áreas sindicais reúnem extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes.

Artigo 64.º

Convocação

1 — A convocatória das reuniões das assembleias de delegados das áreas sindicais é da responsabilidade da respectiva direcção de área sindical.

2 — As assembleias de delegados das áreas sindicais reúnem por iniciativa da respectiva direcção da área sindical, por solicitação da respectiva assembleia da área sindical ou por requerimento de, pelo menos, 10% dos delegados sindicais que a integram.

Artigo 65.º

Funcionamento

O funcionamento das assembleias de delegados das áreas sindicais será objecto de regulamento próprio a aprovar pela assembleia da área sindical.

Artigo 66.º

Deliberações

As deliberações das assembleias de delegados são tomadas por maioria simples dos presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

SECÇÃO III

De outros níveis de organização

Artigo 67.º

Organização

A estrutura da direcção deverá reflectir as necessidades organizativas do Sindicato, conjugando espaços

de representação dos diferentes níveis e sectores de educação e ensino com outros que assegurem maior transversalidade de reflexão, análise e acompanhamento do trabalho e ainda outros que respondam a especificidades próprias de outras áreas de trabalho.

Artigo 68.º

Organização sindical de base

A organização de base do Sindicato assenta em núcleos sindicais integrados por todos os associados de:

- a) Um estabelecimento de educação e ensino;
- b) Agrupamentos de escolas, na configuração que lhes for dada pelo modelo vigente de autonomia, administração e gestão escolar;
- c) Outras instituições ou grupos com situação e interesses comuns que não se encontrem, temporária ou definitivamente, a exercer trabalho efectivo num estabelecimento de educação e ensino.

Artigo 69.º

Órgãos do núcleo sindical de base

São órgãos de cada núcleo sindical:

- a) A assembleia sindical, órgão deliberativo integrado por todos os sindicalizados do núcleo sindical que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos;
- b) O delegado sindical é o coordenador e dinamizador do núcleo sindical de base;
- c) Nos núcleos onde exista mais de um delegado, estes constituem-se em comissão.

Artigo 70.º

Competências da assembleia sindical

Compete à assembleia sindical:

- a) Debater todas as questões respeitantes à actividade sindical do núcleo e outros problemas de interesse para a classe;
- b) Eleger e destituir os delegados sindicais de acordo com as normas previstas na lei sindical.

Artigo 71.º

Competências do delegado e da comissão de delegados

Compete ao delegado ou à comissão de delegados:

- a) Actuar como órgão dinamizador do núcleo sindical, constituindo o elo de ligação permanente entre os sindicalizados e todo o conjunto da estrutura sindical;
- b) Coordenar a actividade do núcleo sindical de acordo com o estabelecido nos estatutos do Sindicato e com as deliberações dos órgãos competentes deste.

CAPÍTULO V

Da administração financeira

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 72.º

Receitas

1 — Constituem receitas do Sindicato dos Professores dos Açores:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

2 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas:

- a) No pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Na constituição dos fundos previstos no artigo 75.º dos presentes estatutos.

3 — A gestão das receitas do Sindicato é da competência da direcção e constará do regulamento próprio desta.

Artigo 73.º

Orçamento

1 — A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia geral, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento geral para o ano seguinte, acompanhado de parecer do conselho fiscal e de jurisdição.

2 — O orçamento deverá ser divulgado com uma antecedência mínima de 10 dias relativamente à data da assembleia geral que o apreciará.

Artigo 74.º

Relatório e contas

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativo ao exercício anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal e de jurisdição.

2 — O relatório e contas deverá ser divulgado com uma antecedência mínima de 10 dias relativamente à data da assembleia geral que o apreciará.

SECÇÃO II

Dos fundos e saldos de exercício

Artigo 75.º

Fundos e saldos de exercício

1 — As receitas que não sejam utilizadas no pagamento dos encargos e despesas com a acção e actividade do Sindicato serão aplicadas num fundo de reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e a apoiar os sócios que sofram prejuízo financeiro por actuação em defesa do Sindicato ou dos seus membros, ou ainda no desempenho de qualquer cargo sindical.

2 — A direcção regulamentará a utilização do fundo de reserva.

3 — Cabe à direcção garantir a aplicação do fundo de reserva.

4 — A criação de fundos não previstos nos presentes estatutos será feita pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

CAPÍTULO VI

Revisão, regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

Artigo 76.º

Revisão dos estatutos

1 — A revisão dos presentes estatutos só poderá ser feita em assembleia geral convocada expressamente para o efeito.

2 — Podem apresentar propostas de alteração aos estatutos:

- a) A direcção do Sindicato dos Professores dos Açores;
- b) 25 delegados sindicais em exercício de funções;
- c) 200 sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Terão direito de voto na assembleia geral que reveja os estatutos os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

4 — A votação das propostas de revisão dos estatutos será sempre feita na especialidade.

5 — Para deliberar validamente, a assembleia geral convocada para a revisão dos estatutos terá de ser participada por, pelo menos, 25% do número total de associados.

6 — Cabe ao conselho fiscal e de jurisdição deliberar sobre eventuais pedidos de impugnação da assembleia geral que delibere sobre a revisão dos estatutos, os quais devem ser devidamente fundamentados e apresentados no prazo de cinco dias após a realização da assembleia geral.

Artigo 77.º

Regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

1 — Os diferentes órgãos que compõem a estrutura organizativa do Sindicato deverão elaborar a regulamentação dos respectivos funcionamentos.

2 — A resolução de casos omissos dos presentes estatutos compete à direcção.

3 — Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos ao conselho fiscal e de jurisdição, cujo parecer será apreciado pela assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Da extinção

Artigo 78.º

Extinção

1 — A extinção do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de qualificada de sócios.

2 — A assembleia que deliberar a extinção do Sindicato terá de ser participada por, pelo menos, 50% dos sócios em pleno gozo dos seus direitos e deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que ela se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

Os corpos gerentes em funções à data da presente revisão dos estatutos manter-se-ão em funções até final do mandato, respeitando-se em todo o restante as disposições agora consagradas.

Registados em 18 de Junho de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 4/2003, a fl. 12 do livro n.º 1.

II — CORPOS GERENTES

Sind. Nacional de Quadros Técnicos — SNAQ — Eleição em 2 de Julho de 2003 para o mandato de 2003-2006.

Presidente — Luís Cabral da Silva, engenheiro, bilhete de identidade n.º 0234091, de 1 de Fevereiro de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vice-presidente — Maria Dias Antunes das Neves Andrade, técnica licenciada, bilhete de identidade n.º 1272182, de 19 de Julho de 1994, do arquivo de identificação de Lisboa.

Secretário — Maria de Fátima Lacueva da Mota Eusébio, arquitecta, bilhete de identidade n.º 7128023, de 26 de Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Secretário — José Pedro Garcia Castello Branco, técnico licenciado, bilhete de identidade n.º 9714737, de 30 de Novembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Direcção

Presidente — Augusto Borges de Oliveira, geólogo, bilhete de identidade n.º 644090, de 10 de Setembro de 1993, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vice-presidente — Rui Meneses Vale e Pereira, matemático, bilhete de identidade n.º 1461112, de 16 de Fevereiro de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

Tesoureiro — Elvira Balseiro Sanches, gestão de empresas, bilhete de identidade n.º 4586268, de 4 de Novembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vogal — Emílio Ernesto Garrido de Almeida Campos, engenheiro, bilhete de identidade n.º 3980297, de 26 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vogal — Luís Miguel de Castro Gagliardini Graça, gestão de empresas, bilhete de identidade n.º 7657910, de 8 de Janeiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

Francisco José Almeida Mendes Gordo, engenheiro, bilhete de identidade n.º 370501, de 5 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Catarina Sofia Rodrigues Cardoso, *design* de equipamento, bilhete de identidade n.º 9717453, de 17 de Abril de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Conselho fiscal

Presidente — Joaquim Mendes Ribeiro da Cunha, geólogo, bilhete de identidade n.º 541940, de 4 de Janeiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vogal — Maria Raquel Barruncho S. Gaspar Rodrigues, contabilista, bilhete de identidade n.º 4562822, de 3 de Março de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vogal — Maria Graciete Ramos Ferreira Lage Jurista, bilhete de identidade n.º 1046180, de 1 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Comissão de análise

Presidente — Henrique Manuel Fortes Dias Ferreira, técnico licenciado, bilhete de identidade n.º 8229173, de 22 de Abril de 1994, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vogal — Maria Fernanda Prazeres Rocha Ribeiro, técnica licenciada, bilhete de identidade n.º 4869206, de 18 de Agosto de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vogal — Jorge Manuel Ribeiro Anjos Pedro, auditor, bilhete de identidade n.º 2185114, de 16 de Junho de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Comissão de recursos

Presidente — António Cardoso Moniz, jurista, bilhete de identidade n.º 1444502, de 30 de Outubro de 1997, do arquivo de identificação do Porto.

Vogal — Jorge Manuel Cordeiro Simões, engenheiro, bilhete de identidade n.º 637643, de 19 de Agosto de 1997, do arquivo de identificação de Santarém.

Vogal — António Manuel Pereira Dâmaso, engenheiro, bilhete de identidade n.º 8067393, de 4 de Abril de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 10 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 63/2003, a fl. 42 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte — STRUN — Eleição em 27 e 28 de Junho de 2003 para o próximo triénio.

Direcção

Alcides Manuel Carva Rodrigues, bilhete de identidade n.º 3326827, do arquivo de identificação de Lisboa.

Alfredo João Legoinha, bilhete de identidade n.º 1959844, do arquivo de identificação de Bragança.

Álvaro Manuel da Luz Moreira, bilhete de identidade n.º 7102014, do arquivo de identificação do Porto.

António Serdoura Monteiro, bilhete de identidade n.º 2650187, do arquivo de identificação do Porto.

Belmiro Manuel Monteiro Teixeira, bilhete de identidade n.º 10920383, do arquivo de identificação do Porto.

Carlos Alberto Macedo e Silva, bilhete de identidade n.º 5932129, do arquivo de identificação de Lisboa.

Fernando Augusto Ferreira Soares, bilhete de identidade n.º 3634248, do arquivo de identificação de Lisboa.

Fernando Oliveira Santos Rocha, bilhete de identidade n.º 5941477, do arquivo de identificação do Porto.

Francisco João Moreira da Rocha, bilhete de identidade n.º 5724035, do arquivo de identificação de Lisboa.

Henrique António Fernandes, bilhete de identidade n.º 6544541, do arquivo de identificação do Bragança.

José Augusto Pereira, bilhete de identidade n.º 3930399, do arquivo de identificação do Porto.

José Manuel Costa e Silva, bilhete de identidade n.º 7437311, do arquivo de identificação do Porto.

José Miguel Ferreira Gonç. dos Santos, bilhete de identidade n.º 7718713, do arquivo de identificação do Porto.

Júlio Victor Ramos Azevedo, bilhete de identidade n.º 7483103, do arquivo de identificação do Porto.

Lino Ribeiro de Sousa, bilhete de identidade n.º 5987935, do arquivo de identificação do Porto.

Luís Filipe Madureira, bilhete de identidade n.º 9483501, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Coelho Alves, bilhete de identidade n.º 1960958, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Joaquim Ferreira Cosme, bilhete de identidade n.º 5846582, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Santos Teixeira, bilhete de identidade n.º 3436906, do arquivo de identificação do Porto.

Reinaldo Fernandes Mendes, bilhete de identidade n.º 7661262, do arquivo de identificação de Lisboa.

Silvestre Lopes Fernandes, bilhete de identidade n.º 11653602, do arquivo de identificação de Lisboa.

Victor Manuel Antunes Pereira, bilhete de identidade n.º 8223415, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mesa da assembleia geral

Anselmo José Rodrigues, bilhete de identidade n.º 3303205, do arquivo de identificação do Porto.
José Nogueira Soares Ferreira, bilhete de identidade n.º 3988984, do arquivo de identificação de Lisboa.
António Soares Pereira, bilhete de identidade n.º 3049343, do arquivo de identificação de Lisboa.
Joaquim Teixeira da Silva, bilhete de identidade n.º 3452721, do arquivo de identificação de Lisboa.
Domingos da Silva Martins, bilhete de identidade n.º 3780250, do arquivo de identificação de Lisboa.

Direcção Distrital de Bragança

Alfredo João Legoinha, bilhete de identidade n.º 1959844, do arquivo de identificação do Bragança.
Américo David da Mota, bilhete de identidade n.º 3084101, do arquivo de identificação do Bragança.
Carolino Alfredo Cancela, bilhete de identidade n.º 5804792, do arquivo de identificação de Lisboa.
Delfim dos Santos Batista, bilhete de identidade n.º 3021038, do arquivo de identificação de Lisboa.
Fernando Augusto Xavier, bilhete de identidade n.º 5837131, do arquivo de identificação do Bragança.
Henrique António Fernandes, bilhete de identidade n.º 6544541, do arquivo de identificação do Bragança.
José António Afonso Marques, bilhete de identidade n.º 3988187-3, do arquivo de identificação do Bragança.
Manuel Luís Pascoal, bilhete de identidade n.º 1914452, do arquivo de identificação do Bragança.
Mário Alberto Teixeira, bilhete de identidade n.º 3597971, do arquivo de identificação do Bragança.
Serafim dos Anjos Currálo, bilhete de identidade n.º 2708969, do arquivo de identificação do Bragança.

Registados em 10 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 62/2003, a fl. 41 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens Transitários e Pescas — Eleição nos dias 14 e 15 de Maio de 2003 para a direcção da Secção Regional do Porto para o triénio de 2003-2006.

Direcção

Efectivos:

Ana Maria Oliveira Mesquita; data de nascimento: 9 de Novembro de 1947; categoria profissional: chefe de secção; estado: casada; residência: Travessa Campo de Paiva, 35, 4000-152 Porto; bilhete de identidade n.º 983423, de 4 de Dezembro de 1997, do arquivo de identificação do Porto; sócia n.º 1197; empresa onde trabalha: STAR — Viagens e Turismo, S. A.
Fernando Gesteira da Cruz; data de nascimento: 22 de Abril de 1945; categoria profissional: operador terminal de lota 18; estado: casado; residência: Rua do Conde de Alto Mearim, 243, 4450-032 Matosinhos; bilhete de identidade n.º 954479, de 10 de Janeiro

de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa; sócio n.º 835; empresa onde trabalha: DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., Matosinhos.

José Maria Vieira Ferreira; data de nascimento: 24 de Janeiro de 1943; categoria profissional: primeiro-oficial; estado: casado; residência: Rua de Felizardo Lima, 59, 1.º, 4400 Vila Nova Gaia; bilhete de identidade n.º 3091398, de 4 de Dezembro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa; sócio n.º 852; empresa onde trabalha: FCR Gestão, L.^{da}

Maria José Oliveira Peixoto; data de nascimento: 26 de Maio de 1945; categoria profissional: técnica de turismo; estado: solteira; residência: Rua do Dr. Afonso Cordeiro, 742, 1.º, 4450-004 Matosinhos; bilhete de identidade n.º 717226, de 11 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa; sócia n.º 1791; empresa onde trabalha: Viagens Abreu, S. A.

Maria Teresa Costa Almeida; data de nascimento: 12 de Janeiro de 1952; categoria profissional: oficial administrativa principal; estado: casada; residência: Rua de Narciso Ferreira, 17, 3.º, esquerdo, 4470 Esposende; bilhete de identidade n.º 2711166, de 30 de Março de 1994, do arquivo de identificação de Lisboa; sócia n.º 15 442; empresa onde trabalha: DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., Viana do Castelo.

Miguel Tadeu Correia Branco; data de nascimento: 11 de Março de 1960; categoria profissional: operador de máquinas; estado: casado; residência: Tapadinha, Alpendurada e Matos, Marco de Canaveses, 4575 Alpendurada e Matos; bilhete de identidade n.º 5951877, de 6 de Novembro de 1998, do arquivo de identificação do Porto; sócio n.º 22 102; empresa onde trabalha: TERTIR — Terminais de Portugal, S. A.

Manuel Fernando Lemos Dantas; data de nascimento: 28 de Dezembro de 1939; categoria profissional: primeiro-oficial; estado: casado; residência: Rua do Engenheiro Luís Eduardo Costa Almeida, 34, 4470 Maia; bilhete de identidade n.º 724309, de 30 de Novembro de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa; sócio n.º 1270; empresa onde trabalha: A. J. Gonçalves de Moraes, L.^{da}

Suplentes:

Ernesto José Marques Lamas; data de nascimento: 23 de Abril de 1957; categoria profissional: segundo-oficial; estado: casado; residência: Rua das Austrálias, 528, 2.º, esquerdo, 4450 Matosinhos; bilhete de identidade n.º 7927788, de 9 de Novembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa; sócio n.º 22 831; empresa onde trabalha: SPEDITUR — Transitários, S. A.

Joana Paulo Sousa Martins; data de nascimento: 11 de Julho de 1976; categoria profissional: chefe de agência; estado: solteira; residência: Rua de Manuel Salgueiral, 142, 2.º, direito, 4400-213 Vila Nova de Gaia; bilhete de identidade n.º 10734001, de 7 de Janeiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa; sócio n.º 25 316; empresa onde trabalha: Roteiro — Prestação de Serviços de Turismo, S. A.

José Martins Dias; data de nascimento: 19 de Março de 1961; categoria profissional: segundo-oficial; estado: solteiro; residência: Rua de Luís de Camões, 1297, 4515-403 Medas, Gondomar; bilhete de identidade n.º 3989743, de 7 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa; sócio n.º 19 066; empresa onde trabalha: Viagens Abreu, S. A.

Tiago Labrincha Gomes; data de nascimento: 13 de Janeiro de 1977; categoria profissional: primeiro-oficial; estado: solteiro; residência: Rua de João Carlos Gomes, 43, 3830-199 Ílhavo; bilhete de identidade n.º 10973918, de 28 de Novembro de 1998, do arquivo de identificação de Aveiro; sócio n.º 23 079; empresa

onde trabalha: PORTMAR — Agência de Navegação, L.^{da}

Registados em 10 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 64/2003, a fl. 42 do livro n.º 2.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

Assoc. das Empresas de Dragagens do Norte

Estatutos deliberados em assembleia geral constituinte em 21 de Julho de 2001.

Artigo 1.º

Denominação e natureza jurídica

É constituída a Associação das Empresas de Dragagens do Norte, nos termos do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.

Artigo 2.º

Âmbito e sede

1 — A Associação é constituída pelas empresas singulares ou colectivas que se dediquem, na região norte de Portugal, à actividade de extracção de materiais inertes e bem assim às actividades que daquelas sejam subsidiárias.

2 — Para efeitos do número anterior, consideram-se integradas na região norte as empresas localizadas nos concelhos que se encontrem integrados na área da competência da Comissão de Coordenação da Região Norte.

3 — Mediante deliberação da assembleia geral, o âmbito da Associação poderá ser alargado de modo a abranger empresas e ou industriais de outros concelhos, incluindo a totalidade do território nacional, e ou que se dediquem a actividades conexas.

4 — A Associação tem a sua sede no lugar de Memorial, freguesia de Alpendorada e Matos, concelho de Marco de Canaveses, e é constituída por tempo inde-

terminado a partir da data de registo dos presentes estatutos.

Artigo 3.º

Objecto

1 — A Associação tem essencialmente por fim representar as empresas do sector, com vista à defesa dos seus interesses económicos, tomando para tal iniciativas, desenvolvendo as actividades que se mostrarem necessárias ou úteis, desde que não contrariem o disposto na lei ou nos estatutos. Em particular a Associação procurará, nomeadamente:

- a) Estabelecer e reforçar a cooperação entre os associados;
- b) Disciplinar a actividade de extracção de inertes;
- c) Contribuir para o progresso da actividade, nomeadamente através da divulgação de conhecimentos técnicos e ministrando formação profissional adequada;
- d) Diligenciar a melhoria das condições legais e administrativas do exercício da actividade, acompanhando a sua evolução e contribuindo para o oportuno equacionamento e solução dos seus problemas específicos;
- e) Contribuir, aproveitando os conhecimentos técnicos dos seus associados, na elaboração de estudos e execução de projectos que visem a promoção e defesa das condições ambientais nas zonas onde é exercida a actividade;
- f) Contribuir para um melhor conhecimento do rio Douro, ou das áreas em que operam, particularmente das respectivas dinâmicas e recursos existentes;
- g) Promover um conhecimento cabal da actividade a que se dedicam, nomeadamente do seu

impacte directo, a montante e a jusante, do ponto de vista económico e social;

- h) Assegurar a representação dos seus associados junto de quaisquer entidades públicas, nacionais ou estrangeiras, do público em geral, das organizações representativas dos trabalhadores e de quaisquer outras entidades que por qualquer forma estejam ou venham a estar relacionadas com actividade de extracção de inertes;
- i) Organizar e manter serviços permanentes destinados a apoiar as actividades e interesses dos seus associados;

2 — Para a prossecução dos objectivos pretendidos, a Associação poderá estabelecer e manter acordos e parcerias com técnicos, instituições e entidades competentes e, em particular, universidades.

Artigo 4.º

Regulamentos

Os regulamentos emanados pela Associação e as normas por esta estabelecidas, após terem sido aprovados pelos respectivos órgãos competentes, serão obrigatórios para todos os associados decorridos que sejam 15 dias após a sua divulgação, salvo se prazo diferente for estabelecido pelos órgãos competentes.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Aquisição da qualidade de associado

1 — Podem adquirir a qualidade de associado, as empresas e industriais que se encontrem nas condições referidas no artigo 2.º

2 — A admissão de associados far-se-á a requerimento dos interessados dirigidos à direcção da sociedade, a qual verificará o preenchimento dos requisitos necessários, cabendo recurso da decisão para a assembleia geral.

Artigo 6.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais, discutindo e votando todos os assuntos que às mesmas forem submetidos;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos da Associação;
- c) Beneficiar, em igualdade com os demais associados, de todas as iniciativas da Associação;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da Associação, as propostas e sugestões que considerem úteis para a prossecução das finalidades daquela;
- e) Utilizar, nos termos regulamentares, os serviços da Associação;
- f) Examinar a escrituração e contas da Associação, nas épocas e nas condições estabelecidas por lei ou pelos estatutos;
- g) Exercer os demais direitos que resultem dos presentes estatutos e de regulamentos da Associação.

Artigo 7.º

Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

- a) Pagar a jóia de admissão;
- b) Pagar a quota estabelecida;
- c) Desempenhar os cargos para que forem eleitos, salvo nos casos de impedimento ou escusa que sejam admitidos;
- d) Cumprir os presentes estatutos e regulamentos e norma aplicáveis ao exercício da actividade, incluindo os emanados pela Associação;
- e) Cumprir as cláusulas dos contratos celebrados e satisfazer os compromissos assumidos pela Associação;
- f) Cumprir as resoluções dos órgãos da Associação, desde que tomadas com a observância da lei e dos estatutos;
- g) Prestar as informações e fornecer os elementos de carácter técnico ou profissional que lhes forem solicitados para realização dos fins sociais;
- h) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e prestígio da Associação e para a eficácia da sua acção;
- i) Cumprir todas as demais obrigações que resultem da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perderão a qualidade de associados:

- a) Aqueles que assim o solicitarem;
- b) Os que deixem de reunir as condições estabelecidas no artigo 2.º;
- c) Os que forem excluídos da Associação em virtude de violação grave dos seus deveres.

2 — O associado que, por qualquer forma, deixe de pertencer à Associação, não terá direito a receber as quotizações que haja pago e perderá o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade pelo pagamento das quotas relativas ao tempo em que foi membro da Associação e bem assim das referentes aos três meses seguintes ao da cessação da sua qualidade de associado.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 9.º

Órgãos

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 10.º

Elegibilidade e duração do mandato

1 — Apenas poderão ser eleitos para desempenhar cargos nos órgãos associativos os associados que se

encontrem no pleno gozo dos seus direitos sociais, não podendo ser eleitos para mais de um cargo.

2 — A duração do mandato dos titulares dos órgãos da Associação é de três anos, sendo admitida a sua reeleição.

3 — A eleição de qualquer órgão da Associação será sempre feita por escrutínio secreto.

4 — Os associados que revistam a natureza de sociedades identificarão previamente quem os representará no exercício dos cargos a que sejam candidatos.

5 — Os titulares dos órgãos da Associação poderão, a todo o tempo, ser destituídos por deliberação dos que os elegeram, os quais elegerão os órgãos transitórios de gestão, a sua duração e objectivos.

Artigo 11.º

Quórum e votação nas deliberações

1 — Os órgãos da Associação apenas poderão validamente deliberar sobre qualquer assunto desde que se encontre presente a maioria dos seus membros.

2 — Nas deliberações dos órgãos da Associação, cada um dos respectivos membros terá direito a um voto, cabendo ao presidente, além do seu próprio voto, o voto de desempate quando necessário.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 12.º

Composição

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

Artigo 13.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a direcção;
- b) Deliberar sobre o relatório e contas apresentado pela direcção;
- c) Deliberar sobre quaisquer alterações dos estatutos e sobre a dissolução e liquidação da Associação;
- d) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos;
- e) Exercer todos os demais poderes que lhe sejam atribuídos pelos estatutos, pelos regulamentos e normas da Associação ou pela lei;
- f) Pronunciar-se sobre qualquer assunto para que seja convocada.

Artigo 14.º

Convocação e reuniões da assembleia geral

1 — A convocação da assembleia geral será sempre feita pelo respectivo presidente da mesa, por meio de carta registada dirigida a todos e cada um dos associados com uma antecedência mínima de 15 dias, na qual será indicada a data, hora, local e ordem de trabalhos.

2 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano até 31 de Março e, extraordinariamente, sempre que seja convocada por iniciativa do próprio presidente da mesa, da direcção ou por requerimento de, pelo menos, 35 % dos associados.

3 — A assembleia geral apenas poderá deliberar, em primeira convocação, desde que se encontrem presentes, pelo menos, metade dos associados; em segunda convocação ou uma hora depois, a assembleia geral funcionará seja qual for o número de associados presentes ou representados.

4 — Qualquer associado poderá representar outro na assembleia geral desde que para tal apresente ao presidente da mesa a respectiva declaração escrita do associado que represente com assinatura reconhecida, não podendo cada associado representar em cada assembleia mais do que dois outros associados.

Artigo 15.º

Maiorias qualificadas

1 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes ou devidamente representados.

2 — As deliberações sobre a dissolução da Associação requerem o voto favorável de três quartos do número total de associados.

Artigo 16.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Em causa de ausência do presidente, este será substituído pelo vice-presidente ou, se este estiver igualmente ausente, pelo associado que a assembleia designar, sendo o secretário substituído, em caso de ausência, por associado designado para o efeito por quem presida à sessão.

3 — Ao presidente da mesa, coadjuvado pelo secretário, compete:

Convocar a assembleia geral e dirigir os trabalhos;
Promover a elaboração e aprovação das actas e assiná-las com o secretário;
Despachar e assinar o expediente da assembleia;
Dar posse aos associados eleitos para órgãos sociais no prazo de 30 dias após a respectiva eleição;
Comunicar a todos os associados as deliberações tomadas em assembleia.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 17.º

Composição

1 — A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente e três vogais, eleitos em assembleia geral.

2 — Um dos membros da direcção desempenhará as funções de tesoureiro.

3 — As listas concorrentes à eleição para a direcção deverão indicar o cargo a que cada um dos seus elementos se candidata, devendo igualmente incluir dois vogais suplentes, os quais preencherão qualquer vaga que venha a ocorrer por impedimento definitivo de um vogal efectivo.

Artigo 18.º

Competência da direcção

A direcção tem os mais amplos poderes de administração e gestão da Associação, dentro dos limites impostos por lei e pelos estatutos, competindo-lhe, designadamente:

Representar a Associação em juízo e fora dele;

Admitir os associados, declarar a caducidade da sua inscrição e decidir sobre os pedidos de exclusão;

- a) Definir e submeter à assembleia geral as linhas fundamentais de actuação da Associação e da actividade a desenvolver pelos seus órgãos:

Fazer aprovar pela assembleia geral os orçamentos de cada exercício;

Gerir os fundos da Associação,

Criar e organizar os serviços da Associação, contratando e demitindo o respectivo pessoal e fixando as suas remunerações;

Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;

Negociar convenções colectivas de trabalho;

Elaborar e submeter à apreciação da assembleia geral as medidas, regulamentos, procedimentos e normas a que deve sujeitar-se a actividade ou que possam contribuir para a adequada estruturação e desenvolvimento do sector e para a melhoria das condições do exercício da actividade;

- b) Elaborar e submeter à assembleia geral os regulamentos internos da Associação:

Apresentar à assembleia geral o seu relatório anual, o balanço e as contas de cada exercício;

Aplicar as sanções disciplinares previstas nos estatutos ou nos regulamentos;

De um modo geral, tomar as resoluções administrativas e praticar os actos de gestão indispensáveis à realização dos objectivos da Associação e que não sejam da competência da assembleia geral.

Artigo 19.º

Reuniões e vinculação da Associação

1 — A direcção reunirá sempre que entenda necessário e, pelo menos, uma vez por semana.

2 — A Associação obriga-se nos seus actos e contratos:

Pelas assinaturas conjuntas do presidente da direcção e de outro membro da direcção;

Através de mandatários, nos termos dos poderes que lhe sejam outorgados pela direcção.

3 — Nos actos de mero expediente, será suficiente a assinatura de um dos membros da direcção.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 20.º

Composição

1 — O conselho fiscal é composto por três membros, dos quais um presidente e dois vogais.

2 — Haverá simultaneamente igual número de suplentes que se tornarão efectivos à medida que se derem vagas e pela ordem em que tiverem sido eleitos.

3 — No caso de vacatura do cargo, será o mesmo preenchido pelo primeiro vogal e este por um suplente.

Artigo 21.º

Competência do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal vigiar pelo cumprimento da lei e dos estatutos e designadamente:

a) Exercer a fiscalização sobre a escrituração e documentos da instituição sempre que o julgue conveniente;

b) Assistir ou fazer — se representar por um dos membros às reuniões do órgão executivo sempre que o julgue conveniente;

c) Dar parecer sobre o relatório, contas e orçamento e sobre todos os assuntos que o órgão executivo submeta à sua apreciação.

Artigo 22.º

O conselho fiscal pode solicitar à direcção elementos que considere necessários ao cumprimento das suas atribuições, bem como propor reuniões extraordinárias para discussão com aquele órgão, de determinados assuntos, cuja importância o justifique.

Artigo 23.º

Reuniões

O conselho fiscal reunirá sempre que o julgar conveniente, por convocação do presidente e obrigatoriamente pelo menos uma vez em cada trimestre.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 24.º

Receitas

Constituem receitas da Associação:

O produto das jóias de inscrição e quotas a pagar pelos associados;

As contribuições e donativos de pessoas singulares ou colectivas para os fundos da Associação;

Os rendimentos dos seus fundos ou outros bens;

As quantias que cobre por serviços prestados;

O produto das multas que sejam impostas aos associados nos termos dos presentes estatutos;

Quaisquer outros rendimentos permitidos por lei.

Artigo 25.º

Jóias e quotas

1 — No momento da inscrição e sob condição da sua efectividade, cada associado pagará uma jóia de montante a fixar pela assembleia geral sob proposta da direcção.

2 — Os associados pagarão igualmente uma quota mensal de montante a fixar pela assembleia geral sob proposta da direcção.

Artigo 26.º

Receitas

As receitas da Associação serão exclusivamente aquelas que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos, do cumprimento de disposições legais aplicáveis e bem assim todas as outras que se mostrem indispensáveis à completa realização dos objectivos da Associação.

Artigo 27.º

Orçamentos

A direcção elaborará anualmente um orçamento ordinário, a aprovar pela assembleia geral, e que será eventualmente corrigido por orçamentos suplementares que se tornem necessários.

Artigo 28.º

Relatório e contas

1 — A direcção submeterá, anualmente, até 31 de Março, à aprovação da assembleia geral o relatório e contas do exercício anterior.

2 — O saldo da conta da gerência de cada exercício terá a aplicação que for deliberada pela assembleia geral dentro dos condicionalismos da lei.

3 — Os fundos de reserva apenas poderão ser movimentados mediante expressa autorização da assembleia geral.

Artigo 29.º

Exercício social

O exercício social corresponde ao ano civil.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 30.º

Infracções disciplinares

Constitui infracção disciplinar, toda e qualquer acção ou omissão dos associados que seja contrária às regras contidas nos presentes estatutos, nos regulamentos ou que sejam legalmente estabelecidas pelos órgãos da Associação.

Artigo 31.º

Sanções

1 — Às infracções disciplinares cometidas pelos associados, caberá a aplicação das seguintes sanções:

Advertência;
Censura;

Multa até ao valor de € 50 000;
Suspensão até um ano;
Expulsão.

2 — As sanções disciplinares a aplicar deverão ser proporcionais à gravidade da infracção, ao grau de culpabilidade do infractor e deverão igualmente ser tomados em consideração os respectivos antecedentes disciplinares.

3 — A sanção de expulsão deverá ser reservada aos casos de grave e culposa violação dos deveres fundamentais do associado.

Artigo 32.º

Processo disciplinar

1 — A aplicação de qualquer sanção depende da instauração de processo disciplinar, no âmbito do qual o associado seja notificado para apresentar a sua defesa por escrito, no prazo de 15 dias.

2 — As notificações serão efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

3 — Apresentada a defesa pelo associado e produzida a prova admissível, a direcção proferirá decisão final, da qual caberá recurso para a assembleia geral, nos casos de aplicação da sanção de suspensão ou expulsão.

CAPÍTULO VI

Dissolução e liquidação

Artigo 33.º

Disposições gerais

1 — A Associação apenas poderá ser dissolvida por deliberação tomada nos termos n.º 2 do artigo 15.º supra.

2 — A assembleia geral que deliberar a dissolução designará igualmente os liquidatários e os prazos para a liquidação, bem como o destino do património que esteja disponível.

Registados em 14 de Julho de 2003 ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75 de 30 de Abril sob o n.º 88/2003, a fl. 26 do livro n.º 2.

Assoc. dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor — ARAC — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral de 6 de Maio de 2003, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2002.

Artigo 1.º

Denominação e sede

Regida pelos presentes estatutos, é constituída, por tempo indeterminado, uma associação profissional com

a denominação de Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor, que a seguir é designada por ARAC.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1 — A ARAC tem a sua sede em Lisboa, podendo, no entanto, esta ser transferida para qualquer outro local do território nacional, mediante deliberação da assembleia geral.

2 — Sempre que o conselho director o entender conveniente, poderão criar-se delegações ou outra forma de representação social em qualquer ponto do território nacional.

Artigo 3.º

Âmbito

A ARAC é constituída pelas empresas do sector privado, singulares ou colectivas, que prossigam fins lucrativos e que se dediquem, em Portugal, à locação de viaturas automóveis sem condutor.

Artigo 4.º

Objecto social

São fins da ARAC:

- a) Promover o estudo e debate de temas que interessem à actividade e contribuam para o seu desenvolvimento e modernização;
- b) Contribuir para a formação de políticas adequadas ao desenvolvimento da actividade e, reflexamente, do turismo e da economia nacionais;
- c) Desenvolver um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus membros;
- d) Prestar aos seus associados serviços de assistência técnica, em todos os domínios e de formação profissional;
- e) Representar as empresas associadas junto das entidades públicas nacionais e estrangeiras, de organizações internacionais de empresas de locação de viaturas sem condutor, junto das associações de trabalhadores, nomeadamente negociando convenções de locação de viaturas sem condutor, junto das associações de trabalhadores, nomeadamente negociando convenções gerais ou parciais de trabalho, vinculadoras de todas as empresas associadas que não se excluam expressamente antes da sua assinatura, junto dos empresários em geral e da opinião pública.

Artigo 5.º

Associados, membros aliados e membros honorários

1 — Poderão ser associados da ARAC as entidades que exerçam em qualquer das suas modalidades a actividade de locação de veículos automóveis sem condutor em território nacional.

2 — Poderão ser membros aliados as pessoas singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras que, não estando especificamente incluídas na categoria de associados, tenham interesses ligados ou conexos à locação de veículos automóveis sem condutor, ou que, pelos seus

conhecimentos e especialidades, possam ser elementos de cooperação e se integrem nos objectivos da Associação.

3 — Poderão ser membros honorários as pessoas singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, que tenham prestado relevantes serviços às actividades incluídas no âmbito da Associação ou à própria Associação.

4 — A representação junto da ARAC dos associados, membros aliados e membros honorários, que sejam pessoas colectivas, será confiada à pessoa que for designada no prazo máximo de 15 dias a contar da admissão, por carta dirigida ao conselho director, na qual mencionará o órgão que fez a designação e a disposição legal ou estatutária em que se baseou ou a acta de que conste a deliberação tomada.

5 — À eventual substituição do representante são aplicáveis o prazo e as formalidades constantes do número anterior.

Artigo 6.º

Aquisição da qualidade de associado, membro aliado, ou membro honorário

1 — A aquisição da qualidade de associado e membro aliado verifica-se com a aceitação pelo conselho director do pedido de inscrição.

2 — A ARAC poderá recusar a admissão dos candidatos a associados e membros aliados, nos casos seguintes:

- a) Não se verificando as condições previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º;
- b) Enquanto o candidato não prove que está regularizado perante o Fisco relativamente à actividade que fundamenta a sua inscrição na Associação;
- c) Não satisfazendo o candidato, para o exercício da sua ou suas actividades, as condições impostas pela lei, pelos presentes estatutos ou pelos regulamentos da Associação.

3 — A recusa de admissão será comunicada ao candidato por carta registada com aviso de recepção.

4 — Da recusa de admissão ou anulação de inscrição de associado pelo conselho director cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelo candidato no prazo de 15 dias a partir da data da recepção da respectiva comunicação.

5 — A aquisição da qualidade de membro honorário verifica-se através de decisão da assembleia geral, mediante proposta do conselho director.

Artigo 7.º

Direitos dos associados, dos membros aliados e dos membros honorários

1 — São direitos exclusivos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e participar no funcionamento dos órgãos sociais;
- b) Beneficiar dos serviços e das iniciativas da Associação;

- c) Fazer-se representar pela Associação ou por estrutura associativa de maior representatividade em que aquela delegue, perante os organismos patronais e sindicais, nacionais ou estrangeiros, em todos os assuntos que envolvam interesse de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho.

2 — A distribuição de votos pelos associados consta de regulamento aprovado pela assembleia geral, que atende à dimensão das suas frotas de veículos.

3 — Os membros aliados e os membros honorários, enquanto cumprirem os deveres resultantes da sua inscrição, poderão beneficiar do apoio dos órgãos estatutários da ARAC e socorrerem-se dos seus serviços, nos termos a regulamentar, não possuindo nunca direito a voto.

Artigo 8.º

Deveres dos associados, membros aliados e membros honorários

1 — São deveres exclusivos dos associados, desempenhar os cargos para que foram eleitos.

2 — São deveres dos associados, membros aliados e membros honorários:

- a) Contribuir financeiramente para a Associação de forma pontual, nos termos previstos nos presentes estatutos e nos regulamentos que estiverem em vigor;
- b) Participar nas actividades da Associação;
- c) Cumprir as disposições regulamentares e estatutárias e os compromissos assumidos com a sua representação pela Associação;
- d) Acatar as resoluções dos órgãos da Associação;
- e) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins sociais.

Artigo 9.º

Suspensão dos direitos dos associados, dos membros aliados e dos membros honorários

Ficam suspensos dos direitos associativos:

- a) Os associados, membros aliados e membros honorários, que, depois de avisados, continuarem em débito à Associação por período superior a 30 dias, até ao pagamento integral;
- b) Os associados, membros aliados e membros honorários, a quem for aplicada a pena de suspensão.

Artigo 10.º

Perda de qualidade de associado, membro aliado ou membro honorário

1 — Perdem a qualidade de associado, membro aliado ou membro honorário:

- a) Os associados, membros aliados ou membros honorários que se demitirem;
- b) Os associados, membros aliados ou membros honorários que sejam demitidos pelo conselho director por incumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados por atitudes ou

acções manifestadas ou praticadas e que sejam atentatórias do prestígio da Associação;

- c) Os associados, membros aliados ou membros honorários que se extinguirem ou deixarem de exercer as actividades do âmbito da Associação;
- d) Os associados, membros aliados ou membros honorários que se encontrarem sob qualquer forma de autogestão;
- e) Os associados, membros aliados ou membros honorários que deixarem de reunir as condições estabelecidas para a admissão.

2 — Das deliberações previstas na alínea b) e no final da alínea c) cabe, no caso dos associados, recurso a assembleia geral, que se pronunciará na primeira reunião que tiver lugar; desta decisão caberá recurso para o tribunal competente, o qual deverá ser interposto no prazo de oito dias.

3 — A perda da qualidade de associado, membro aliado ou membro honorário não isenta da obrigação de pagamento das contribuições financeiras para a Associação referentes aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

4 — O disposto no número anterior aplica-se também aos casos de demissão.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 11.º

Infracções disciplinares

Constituem infracção disciplinar por parte do associado, membro aliado ou membro honorário as suas acções ou omissões contrárias às regras estabelecidas nos estatutos, nos regulamentos internos ou deliberadas pelos órgãos sociais da Associação, em conformidade com a lei.

Artigo 12.º

Penas disciplinares

1 — Às infracções disciplinares são aplicáveis as seguintes penas:

- a) Mera advertência;
- b) Advertência registada;
- c) Multa até ao montante da quotização de cinco anos;
- d) Suspensão dos direitos associativos até seis meses;
- e) Expulsão.

2 — As penas disciplinares serão aplicadas na proporção da gravidade e número das infracções.

3 — A pena de expulsão é reservada aos casos de grave violação dos deveres fundamentais do associado.

Artigo 13.º

Processo disciplinar

1 — Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado a apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de cinco dias úteis.

2 — As notificações deverão ser feitas pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

CAPÍTULO IV

Composição, eleição e funcionamento dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 14.º

Órgãos de Associação

1 — São órgãos da Associação o conselho director, o conselho fiscal e a assembleia geral, a eleger por voto secreto entre os associados reunidos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, de acordo com o regulamento a que se refere o n.º 2 do artigo 7.º

2 — O conselho director poderá, em função do desenvolvimento do sector, criar outras secções para além das previstas no artigo 19.º, as quais terão, todavia, um papel consultivo.

3 — Para além dos órgãos referidos poderão ser criadas delegações regionais, nos termos que vierem a ser definidos em assembleia geral.

4 — Serão órgãos das delegações — se e quando estas forem criadas — as secções regionais, os conselhos directores regionais e as assembleias regionais.

5 — A duração dos mandatos é de três anos, coincidindo com os anos civis correspondentes, sem prejuízo do exercício de funções até à tomada de posse de novos eleitos.

6 — Salvo as inerências estatutárias, nenhum associado poderá estar representado em mais de um dos órgãos eleitos pelo mesmo órgão eleitor.

Artigo 15.º

Destituição dos corpos gerentes

1 — O conselho director, o conselho fiscal, a mesa da assembleia geral e as mesas das assembleias regionais podem ser destituídas a todo o tempo por deliberação, em escrutínio secreto, da respectiva assembleia geral.

2 — A deliberação prevista no n.º 1, para ser válida, carece de ser aprovada, pelo menos, por dois terços do total dos votos dos associados presentes em assembleia de cuja ordem de trabalhos conste expressamente a referido ponto.

Artigo 16.º

Gestão da Associação

1 — Quando a destituição prevista no artigo anterior abranger o conselho director, a assembleia geral que a deliberou deverá designar, também por escrutínio secreto, uma comissão composta por um presidente e cinco vogais, nos termos dos presentes estatutos, encarregada de gerir a Associação até à tomada de posse do novo conselho director.

2 — As eleições para os órgãos destituídos deverão efectuar-se no prazo máximo de 60 dias sobre a destituição, salvo se o período em falta para completar o mandato daqueles for inferior a seis meses.

3 — Os eleitos completarão o mandato dos destituídos, salvo se a destituição tiver lugar a menos de seis meses do final do mandato. Neste caso, os eleitos considerar-se-ão mandatados, após o tempo de substituição, para o triénio seguinte.

SECÇÃO II

Eleições

Artigo 17.º

Eleições

1 — As eleições para os órgãos associativos são ordinárias e extraordinárias. As ordinárias destinam-se a eleger os órgãos associativos para o mandato completo; as extraordinárias visam substituir a totalidade ou parte dos membros dos diferentes órgãos associativos, no caso de destituição, demissão, falta ou impedimento definitivo para completar o mandato em que ocorrem.

2 — As eleições ordinárias terão lugar no 1.º semestre do 1.º ano civil do mandato a que dizem respeito.

3 — As eleições serão obrigatoriamente feitas por escrutínio secreto.

§ único. Verificando-se que os actuais órgãos sociais tomaram posse em Outubro de 2000, o seu mandato terminará, a título excepcional, em 31 de Dezembro de 2003.

Artigo 18.º

Candidaturas

1 — As listas para órgãos associativos que sejam elegíveis pela assembleia geral deverão ser subscritas por, pelo menos, 10 associados, não podendo cada associado subscrever mais de uma lista.

2 — O processo eleitoral consta do regulamento interno.

SECÇÃO III

Organização interna

Artigo 19.º

Secções e divisões

1 — Os associados agrupam-se, segundo os ramos de actividade, em três secções: locação de curta duração, locação de longo prazo e locação de veículos de mercadorias e de veículos de características especiais.

2 — A secção de locação de longo prazo compõe-se de duas subsecções: de locação de longo prazo não operacional e de locação operacional.

3 — A criação e a extinção das secções que não compoñham o conselho director compete ao conselho director, cabendo recurso para a assembleia geral.

4 — Todo o associado deverá inscrever-se nas diversas secções que corresponderem às suas actividades.

5 — As secções actuarão exclusivamente no âmbito dos objectivos estatutários da Associação e reger-se-ão por regulamentos privativos, aprovados pelo conselho director.

Artigo 20.º

Mesas das secções

1 — Cada secção tem uma mesa directiva composta, no máximo, por cinco elementos.

2 — Todos os membros da mesa, com excepção do presidente, serão eleitos em plenário dos associados inscritos na secção.

3 — Compete às mesas das secções:

- a) Orientar e coordenar as actividades na respectiva secção;
- b) Elaborar o regulamento privativo da secção e zelar pelo seu cumprimento;
- c) Convocar as reuniões das secções, os respectivos plenários e dirigir os seus trabalhos;
- d) Elaborar anualmente um relatório sobre a actividade da respectiva secção;
- e) Emitir parecer sobre os assuntos que o conselho director submeta à sua consulta e prestar as informações que lhe forem solicitadas quer por este quer pelos associados.

4 — As deliberações das mesas das secções que ultrapassem a sua competência regulamentar carecem, para serem válidas, da homologação do conselho director.

5 — Antes de realizarem qualquer acto extremo que exceda os planos de actuação aprovados pelo conselho director deverão as mesas das secções obter o acordo prévio deste.

Artigo 21.º

Competência dos plenários das secções

1 — Compete aos plenários das secções:

- a) Eleger a respectiva mesa de acordo com o n.º 2 do artigo 20.º;
- b) Estudar os problemas e questões relacionados com as actividades nelas agrupadas;
- c) Emitir parecer sobre os assuntos que a respectiva mesa submeta à consulta e prestar as informações que lhe forem solicitadas;
- d) Submeter à consideração do conselho director, com prévio conhecimento às mesas, assuntos e iniciativas respeitantes às actividades nelas agrupadas;
- e) Coordenar e harmonizar os interesses comuns dos respectivos membros;
- f) Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos.

SECÇÃO IV

Conselho director

Artigo 22.º

Composição

1 — O conselho director é composto por um presidente, por um vice-presidente, por um elemento da sec-

ção de locação de curta duração, por um elemento da secção de locação de longo prazo, por um elemento da secção de locação de veículos de mercadorias e de veículos de características especiais, por um representante da região Norte, um da região Centro, um da região da Grande Lisboa e um da região Sul.

2 — Os membros do conselho director poderão escolher de entre si o vogal que desempenhará as funções de tesoureiro.

3 — O conselho director será coadjuvado por um secretário-geral, que responderá exclusivamente perante o conselho, ao qual competirá a gestão dos serviços da ARAC e a execução das deliberações dos seus órgãos sociais.

4 — O conselho director poderá atribuir ao secretário-geral funções de representação da Associação.

Artigo 23.º

Competência do presidente e vice-presidente do conselho director

1 — Compete ao presidente do conselho director:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele podendo constituir mandatário judicial tanto com poderes gerais como especiais, podendo delegar os seus poderes de representação, em cada caso, noutro membro do conselho director;
- b) Convocar o conselho director e presidir às reuniões, podendo exercer voto de qualidade;
- c) Promover a coordenação dos diversos sectores de actividade da Associação e orientar superiormente os respectivos serviços;
- d) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos.

2 — Ao vice-presidente do conselho director compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções que este nele delegar.

3 — Ao presidente ou a dois dos vogais do conselho director compete a constituição de mandatários judiciais, conferindo-lhes quer poderes forenses gerais quer especiais.

Artigo 24.º

Competência do conselho director

Compete ao conselho director:

- a) Gerir a Associação;
- b) Criar os serviços da Associação;
- c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- d) Admitir associados;
- e) Criar delegações e qualquer forma de representação social;
- f) Elaborar anualmente o relatório e as contas do exercício, o programa de actividades e o orçamento;
- g) Fixar, ouvidos os membros das secções, as quotas e os níveis de contribuição para os fundos da Associação;
- h) Aplicar sanções nos termos destes estatutos e do regulamento interno;

- i) Contrair empréstimos em nome da associação, com parecer favorável do conselho fiscal;
- j) Elaborar propostas de regulamentos internos que não sejam de competência específica de outro órgão;
- l) Aprovar os regulamentos privativos das secções;
- m) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos.

Artigo 25.º

Reuniões e vinculação

1 — O conselho director reunirá, em princípio, uma vez em cada mês.

2 — A Associação obriga-se pela assinatura de dois membros do conselho director, sendo uma delas a do presidente ou de quem o substitua.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 26.º

Composição

1 — O conselho fiscal é composto por três membros efectivos e dois substitutos, eleitos pela assembleia geral.

2 — O conselho fiscal poderá recorrer aos serviços de uma sociedade revisora de contas.

Artigo 27.º

Competências e atribuições

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar os livros de escrita, conferir a caixa e fiscalizar os actos de administração financeira;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas de cada exercício;
- c) Dar parecer sobre as aquisições e alienações de bens imóveis;
- d) Dar parecer sobre os empréstimos a contrair;
- e) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos, nomeadamente nos n.ºs 3 e 4 do artigo 37.º

Artigo 28.º

Reuniões

O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada ano civil e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente, pelos dois vogais ou a pedido do presidente do conselho director.

SECÇÃO VI

Assembleia geral

Artigo 29.º

Composição

1 — A assembleia geral é constituída pelos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

Artigo 30.º

Competência e atribuições

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, o conselho director e o conselho fiscal;
- b) Discutir e votar anualmente o relatório do conselho director e as contas;
- c) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos;
- d) Aprovar os regulamentos internos da associação que não sejam da competência específica de outro órgão;
- e) Apreçar a aplicação de sanções pelo conselho director;
- f) Transferir a sede da Associação quando a transferência se verificar para outro concelho;
- g) Transferir para estruturas associativas de mais ampla representatividade parte das atribuições em matéria de representação profissional e económica;
- h) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas por lei ou pelos presentes estatutos.

Artigo 31.º

Convocatória e agenda

1 — A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso registado em que se indiquem o local, o dia, a hora e a agenda de trabalhos.

2 — O aviso será divulgado com a antecedência mínima de oito dias, salvo tratando-se de assembleias eleitorais ou para alteração dos estatutos, em que a antecedência será de 15 dias.

Artigo 32.º

Reuniões e modo de deliberação

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente no 1.º trimestre de cada ano e extraordinariamente sempre que for convocada por iniciativa do conselho director, do conselho fiscal ou a requerimento de um número de associados que represente não menos de 20% do total de votos.

2 — A assembleia geral só pode funcionar à hora marcada; desde que estejam presentes ou representados, pelo menos, um número de sócios que represente metade da totalidade dos votos; meia hora mais tarde, funcionará com qualquer número de presenças.

3 — Qualquer associado poderá representar outro associado, mas sendo o número de representações limitado a três.

4 — A votação na assembleia geral terá em conta o estatuído no n.º 2 do artigo 7.º dos presentes estatutos.

5 — As reuniões da assembleia geral terão lugar, em princípio, na localidade da sede da Associação, podendo o presidente da mesa determinar que se realizem em qualquer outro local.

CAPÍTULO VI

Regime de administração financeira, orçamento e contas

Artigo 33.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 34.º

Receitas

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) As jóias;
- b) As quotas;
- c) As contribuições para os fundos da Associação;
- d) Quaisquer outros rendimentos, benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

2 — À assembleia geral compete aprovar o regulamento sobre jóias e quotização.

Artigo 35.º

Despesas

As despesas da Associação são as que resultam do cumprimento dos estatutos, dos regulamentos e todas as outras indispensáveis para a completa realização dos seus fins.

Artigo 36.º

Orçamentos

1 — Anualmente serão elaborados o orçamento ordinário e os suplementares necessários para assegurar a realização das despesas a efectuar.

2 — Os orçamentos são elaborados pelo conselho director e devem conter, por verbas separadas, o montante correspondente às receitas e despesas previsíveis para cada ano de exercício.

Artigo 37.º

Contas

1 — O conselho director submeterá, anualmente, até 31 de Março, à assembleia geral, com o parecer do conselho fiscal, o relatório e as contas da gerência do ano anterior.

2 — O saldo da conta de gerência terá a aplicação deliberada pela assembleia geral.

3 — Os fundos de reserva da Associação só poderão ser movimentados com o conhecimento e sem oposição do conselho fiscal.

4 — Para efeitos do n.º 3 será dado conhecimento a todos os membros do conselho fiscal, os quais, se assim o entenderem, deverão pronunciar-se no prazo de oito dias, findo o qual se considera que aquele conselho deu o seu consentimento tácito à pretendida movimentação.

CAPÍTULO VII

Alterações dos estatutos

Artigo 38.º

Alterações dos estatutos

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos de votos correspondentes aos associados presentes ou representados em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — O texto das alterações deverá ser enviado com a convocatória da assembleia que o apreciará.

CAPÍTULO VIII

Dissolução e liquidação

Artigo 39.º

Dissolução e liquidação

1 — As deliberações sobre a dissolução da ARAC requerem o voto favorável de três quartos dos associados.

2 — A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e os prazos de liquidação, bem como o destino do património.

Registados em 10 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 85/2003, a fl. 26 do livro n.º 2.

Assoc. Regional dos Industriais da Construção e Obras Públicas do Dist. de Leiria — ARICOP — Alteração.

Alteração, deliberada em assembleia geral de 21 de Março de 2003, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1977.

CAPÍTULO I

Natureza jurídica, denominação, sede e duração

Artigo 1.º

Natureza e denominação

A Associação Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas do Distrito de Leiria — ARICOP é uma associação patronal, sem fins lucrativos, constituída nos termos do n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, e sujeita a toda e qualquer legislação que, além desse diploma, lhe seja ou venha a ser especificamente aplicável.

Artigo 2.º

Sede

1 —

2 — Mediante deliberação da assembleia geral, a sede da Associação pode, contudo, ser transferida para qualquer outra localidade do distrito de Leiria e concelho de Ourém.

CAPÍTULO II

Objecto social

Artigo 4.º

Âmbito

A Associação congregará todas e quaisquer pessoas, individuais, colectivas ou sociedades comerciais, que disponham de empresas de industriais de construção civil e ou obras públicas, com sede no distrito de Leiria e concelho de Ourém.

Artigo 5.º

Fins

1 — A Associação prosseguirá o fim essencial de agrupar os industriais de construção civil e ou obras públicas do distrito de Leiria e concelho de Ourém, em ordem à defesa e realização de interesses comuns, tanto económicos como profissionais e morais, tomando para o efeito todas as iniciativas necessárias e desenvolvendo todas as actividades que se tornem úteis e oportunas, desde que não contrariem a lei e os presentes estatutos.

2 — Em especial, compete à Associação:

- a)
- b) Estabelecer e reforçar por todas as formas legítimas o entendimento e a cooperação entre os seus associados, desenvolvendo o seu espírito de solidariedade, bem como promover o entendimento entre todas as pessoas que, a qualquer título, servem a indústria de construção civil e ou obras públicas;
- c) Celebrar convenções colectivas de trabalho e ajudar os associados ou orientá-los nas questões que se suscitem em matéria de relações de trabalho e dar-lhes, dentro da medida das suas possibilidades, o apoio de que necessitem, tanto técnico como de qualquer outra natureza;
- d) Prestar serviços de assistência, técnica ou social, aos seus associados ou criar mesmo, para esse efeito, instituições regulares, bem como cooperar na fundação e aperfeiçoamento de sistemas de segurança social destinados a proteger os seus associados na doença, na invalidez, na velhice e no desemprego involuntário;
- e)
- f) Contribuir para o progresso tecnológico das actividades que abrange, nomeadamente através da difusão entre os associados de novos métodos e de modernas técnicas de gestão e produção ainda não praticados ou insuficientemente divulgados no País;
- g)
- h)
- i)
- j)

- k)
- l)
- m)
- n)
- o) Reunir e fornecer aos associados as informações que lhe sejam solicitadas e, por iniciativa própria, as que interessem, em geral, à actividade do seu sector;
- p) Organizar e manter serviços de interesse para os associados e constituir, nos termos da lei e dos regulamentos em vigor, os fundos necessários para o efeito.

CAPÍTULO III

Estrutura geral da Associação

Artigo 6.º

Atribuições gerais da Associação

-
- a)
 - b)
 - c)
 - d)
 - e)
 - f) Fiscalizar o cumprimento pelos associados e por terceiros das disposições legais e regulamentares a que a actividade se encontra sujeita;
 - g) Promover entre os associados a constituição de cooperativas, gabinetes de estudo e agrupamentos complementares das empresas, bem como quaisquer outras modalidades de associação que possam servir os interesses gerais e especiais do sector.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 9.º

Quem pode ser associado; admissão

1 — Podem ser associados da Associação as pessoas quer singulares, quer colectivas, quer sociedades comerciais, que se dediquem à actividade da construção civil e ou obras públicas sediadas no distrito de Leiria e concelho de Ourém.

2 — A admissão de associados fica a cargo da direcção e será sujeita a regulamento interno próprio, a aprovar em assembleia geral, no qual se respeitem a natureza e os fins da Associação.

Artigo 10.º

Perda, suspensão e reacquirição da qualidade de Associado

1 — Perdem a qualidade de associados:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

- 2 —
- Os associados que, sendo devedores de mais de três meses de quotas, as não paguem depois de decorrido um mês sobre o vencimento da última;
 - Os que venham a sofrer pena de suspensão.

3 — Os associados expulsos e suspensos readquirem a capacidade de exercer os seus direitos:

-
-
-

Artigo 11.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

-
-
-
-
-
-

Artigo 12.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

-
-
-
-
- Proceder com exactidão e lealdade para com a Associação e para com os outros associados.
-

Artigo 13.º

Inscrição dos associados

1 — A inscrição dos associados é feita no acto da sua admissão e será actualizada sempre que o justifi-quem quaisquer alterações da sua empresa ou dos meios desta.

2 — Os associados participarão à Associação as alterações a que se refere o número anterior, logo que as mesmas ocorram.

Artigo 14.º

Caducidade da inscrição

A inscrição caduca:

- Pela morte do associado que seja pessoa singular;
- Pela dissolução da pessoa colectiva ou sociedade comercial que seja associado;
-

Artigo 17.º

Elegibilidade dos associados

1 — Só os associados no pleno uso dos seus direitos são elegíveis para qualquer cargo social.

2 — Nenhum associado pode ser eleito para mais de um cargo social.

3 —

Artigo 21.º

Votação

1 —

2 —

3 —

4 — Qualquer associado pode delegar noutro, por procuração ou simples carta, o direito de votar em seu nome, dando-lhe, para o efeito, as instruções necessárias.

5 — Nenhum associado pode ser mandatário de mais de três associados para efeitos de votação.

6 — Nenhum associado votará em matéria que lhe diga particularmente respeito.

Artigo 22.º

Destituição

1 —

2 — A convocação da assembleia geral para este efeito deverá ser requerida ao presidente da mesa da assembleia geral, por escrito, assinado por um número de associados não inferior a um terço do total dos associados no pleno uso dos seus direitos.

3 —

4 —

5 —

6 —

Artigo 23.º

Assembleia geral

A assembleia geral é o plenário dos associados.

Artigo 24.º

Representação

1 —

2 — Os associados podem fazer-se representar na assembleia geral por outros associados. Nenhum associado, porém, representará mais de três associados.

Artigo 25.º

Assembleias ordinárias e extraordinárias

A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, até 31 de Março, e reúne extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente, pela direcção, por qualquer comissão directiva ou por um grupo de

associados, no pleno gozo dos seus direitos, em número não inferior a 10 % do total dos associados no mesmo pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 26.º

Atribuições da assembleia geral

São atribuições da assembleia geral:

- a)
- b)
- c)
- d) Fixar e alterar o quantitativo das jóias e quotas a pagar pelos associados;
- e)
- f)
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)

Artigo 27.º

Convocação da assembleia geral

1 — O presidente convocará sempre as assembleias gerais ordinárias ou extraordinárias por avisos — postais dirigidos a todos os associados e mediante anúncios publicados em dois dos jornais mais lidos da sede da Associação, com a antecedência mínima de 20 dias.

2 —

3 — Se o presidente não convocar a assembleia, devendo fazê-lo, pode convocá-la quem a tenha requerido, ou qualquer associado, quando, neste último caso, se trate de assembleia geral ordinária.

Artigo 28.º

Condições de deliberação da assembleia geral

1 — A assembleia geral só poderá deliberar, em primeira convocação, desde que esteja presente mais de metade dos associados que nela tenham assento; em segunda convocação, salvo as excepções expressas na lei, nestes estatutos ou em regulamento, a assembleia funcionará seja qual for o número de associados presentes ou representados.

2 — As duas convocações podem constar de um só aviso e um só anúncio, não sendo lícito, todavia, executar a segunda antes de decorridas duas horas sobre a hora designada para a primeira.

Artigo 29.º

Maiorias

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas, em regra, por maioria absoluta dos associados presentes.

2 — Exigem maioria não inferior a três quartos da totalidade dos associados inscritos e no pleno gozo dos seus direitos as deliberações que tenham por objecto a revisão e alteração dos estatutos ou a destituição de órgãos sociais.

3 — As deliberações sobre dissolução e liquidação da Associação requerem o voto favorável de, pelo menos, três quartos da totalidade dos associados inscritos e no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 32.º

Substituições

Se faltar algum dos membros da mesa, será ele substituído do seguinte modo:

- a) O presidente pelo vice-presidente ou, se este faltar também, pelo associado que a assembleia designar;
- b) Os secretários ou o vogal, por associados para o efeito convidados por quem presidir à sessão.

CAPÍTULO VI

Delegados

Artigo 43.º

Delegados concelhos

Haverá delegados da Associação nos diversos concelhos do distrito, sempre que possível e desde que o exijam o estudo e a defesa dos interesses dos associados que exerçam as suas actividades nas respectivas áreas.

CAPÍTULO VIII

Administração financeira, orçamento e contas

Artigo 51.º

Receitas

- 1 —
 - a) O produto de jóias, quotas e multas cobradas aos associados;
 - b)
 - c)
 - d) As contribuições especiais e donativos dos associados ou de outras proveniências;
 - e)
- 2 —

Artigo 52.º

Montantes das jóias e das quotas

- 1 —
- 2 — As quotas serão mensais e devem ser sempre pagas por qualquer forma legalmente admissível na sede da Associação ou em outros locais que a assembleia geral, na justa ponderação dos interesses da Associação e dos associados, delibere serem próprios para o efeito.

3 — São encargos dos associados quaisquer despesas que a Associação tenha de suportar com a mora no pagamento das quotas ou com a realização da cobrança das mesmas.

4 — O Associado que voluntariamente se retire da Associação não tem direito a reaver o produto de quaisquer quotas antecipadas que tenha pago.

Artigo 55.º

Orçamento anual

1 — A direcção elaborará o orçamento anual, que entregará, até 20 de Novembro de cada ano, ao presidente da mesa da assembleia geral, colocando cópias à disposição dos associados, na mesma data.

2 —

CAPÍTULO X

Dissolução e liquidação

Artigo 61.º

Dissolução

1 — A Associação pode ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, convocada exclusivamente para o efeito, desde que obtenha uma maioria de, pelo menos, três quartos dos votos dos associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

2 —

3 —

ALIF — Assoc. da Ind. Alimentar pelo Frio — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 9 de Dezembro de 2002, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2002.

Artigo 3.º

A ALIF é uma associação patronal representativa dos industriais, pessoas privadas, singulares ou colectivas, estabelecidas em Portugal, que tenham adquirido personalidade jurídica de acordo com o direito português e que, neste território ou no espaço da União Europeia, exerçam com fim interessado e lucrativo qualquer das seguintes actividades:

Transformação e congelação de pescado e sua comercialização;
Transformação e congelação de hortícolas;
Congelação de alimentos pré-cozinhados;
Entrepósitos frigoríficos;
Fabrico de gelo.

Registados em 14 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 87/2003, a fl. 26 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul — Eleição em 12 de Abril de 2003 para o triénio de 2003-2005.

Assembleia geral

Presidente da assembleia geral — Leitão & Irmão, L.da, representada por Jorge Von Bedbur Van Zeller Leitão.

Secretários:

Carlos Alberto Marques Ferreira (firma individual).

Prator Ourives Joalheiros, L.da, representada por José Maria Caeiro Bulhão.

Direcção

Presidente da direcção — Oliveira & Rodriguez, L.da, representada por António Lopes Pereira.

Vogal A. C. Joalheiros, L.da, representada por Amaro António Varelas Coelho.

Secretário da direcção — Stephen Charles Mascoli (firma individual).

Vogal — Nol Joalheiros, L.da, representada por Nuno Alexandre Pestana Martins.

Tesoureiro — Horácio Nunes, L.da, representada por Horácio José Duarte Nunes.

Substitutos

José António Nunes Pedro (firma individual).

Laboratórios G&M, Gemas e Metais Nobres, L.da, representada por Rui Manuel Galopim de Carvalho. Marques & Irmão, L.da, representada por Manuel J. D. Marques Correia.

F. Rodrigues & Martins, L.da, representada por Isidro Manuel Firmino Rego.

Conselho geral

Joalharia — Cláudio da Costa Passos (firma individual). Ourivesaria — José Alexandre Talhas Ventura (firma individual).

Prataria — Rui Marques & Manuel Sousa, L.^{da}, representada por Manuel Joaquim Marques de Sousa.
Cravação de pedras preciosas e não preciosas — Américo Fernando Barbosa Magalhães (firma individual).
Escovilha, recuperação, afinação e ensaio de metais nobres — A. Afinadora, L.^{da}, representada por João Maurício Viegas.

Gravura, cinzelagem, fundição, esmaltagem e galvanoplastia — M. Pinhão, L.^{da}, representada por José Ascensão Inácio.

Sem designação de actividades:

Manuel & Fernando, L.^{da}, representada por Manuel Francisco.

Raul Ferreira & Mário, L.^{da}, representada por José Carlos Borba Simão.

Ourivesaria do Combro, L.^{da}, representada por João da Rocha Sá.

A. S. Real Jóias, L.^{da}, representada por António Manuel Lemos Parreira.

Registados em 10 de Julho de 2003, sob o n.º 86/2003, a fl. 26 do livro n.º 2.

Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica (APICER) — Eleição em 22 de Maio de 2003 para o triénio de 2003-2006.

Mesa da assembleia geral

Presidente — Fábrica de Porcelana da Vista Alegre, S. A., engenheiro Bernardo Luís de Azevedo de Vasconcelos e Sousa.

1.º secretário — Barbosa Coimbra, S. A., engenheiro António José Serpa Oliva.

2.º secretário — Cerâmica de Pegões J. G. Silva, L.^{da}, engenheiro Amílcar Gomes da Silva.

Conselho fiscal

Presidente — Aleluia — Cerâmica Comércio Indústria, S. A., Dr. Jorge Manuel Gomes Veiga.

Vogais:

LUSOGRÉS — Cerâmica de Grés Fino, L.^{da}, António Manuel Almeida Rodrigues.

Cerâmica do Salvadorinho, S. A., engenheiro Paulo António Rosa Mendes.

Direcção da APICER

Presidente da direcção — SECLA — Sociedade de Exportação e Cerâmica, S. A., engenheiro António Afonso de Pinto Galvão Lucas.

Vice-presidente tesoureiro — J. Coelho da Silva, L.^{da}, José Ferreira da Silva Coelho.

Vice-presidentes vogais:

Fábrica de Cerâmica de Valadares, S. A., José de Albuquerque de Abreu Castelo Branco.

Dominó — Indústrias Cerâmicas, S. A., Dr. João Vidal Xavier.

CERISOL — Isoladores Cerâmicos, S. A., Dr. José Manuel da Cruz Pratas.

Direcções subsectoriais

Cerâmica estrutural

(telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas)

Presidente:

Efectivo — J. Coelho da Silva, L.^{da}, José Ferreira da Silva Coelho.

Suplente — Empresa de Cerâmica da Carriça, S. A., Dr. Luís Manuel Ferrão Sinde Filipe.

Vice-presidente:

Efectivo: LUSOCERAM — Empreendimentos Cerâmicos, S. A., engenheiro José Arlindo Lamy Batista Carneiro.

Suplente — Cerâmica Vicente & filhos, L.^{da}, engenharia Maria Evangelista Marques Vicente.

Tesoureiro:

Efectivo — Campos — Fábricas Cerâmicas, S. A., engenheiro Júlio César Moraes Teixeira.

Suplente — A Tijoleira Central de Estarreja, L.^{da}, Dr. José Luís Tavares Gomes.

Cerâmica de acabamentos

(pavimentos e revestimentos)

Presidente — Dominó — Indústrias Cerâmicas, S. A., Efectivo — Dr. João Vidal Xavier.

Suplente — engenheiro José Alberto Batista Cardoso.

Vice-presidente — Cerâmica de São Paulo, S. A.

Efectivo — Dr. João Manuel Sottomayor Megre.

Suplente — Dr. Domingos Manuel Sottomayor Megre.

Tesoureiro:

Efectivo — TOPCER — Indústria de Cerâmica, L.^{da}, Alexandre Dias Lopes.

Suplente — Primus Vitória — Azulejos, S. A., Dr. Carlos Alberto Lacerda Pais.

Cerâmica de louça sanitária

Presidente — Fabrica de Cerâmica de Valadares, S. A. Efectivo — José de Albuquerque de Abreu Castelo Branco.

Suplente — Engenheiro António Afonso de Pinto Galvão Lucas.

Vice-presidente — Roca — Cerâmica e Comércio, S. A.

Efectivo — Juan Francisco Vidal Armenter.

Suplente — Arnaldo Cardoso Pessoa.

Tesoureiro — SANITANA — Fábrica Sanitários de Anadia, S. A.

Efectivo — Engenheiro José Salvador Comes.

Suplente — Orlando Gomes Semedo.

Cerâmica utilitária e decorativa

Presidente — SECLA — Sociedade de Exportação Cerâmica, S. A.

Efectivo — Engenheiro António Afonso de Pinto Galvão Lucas.

Suplente — José Albuquerque de Abreu Castelo Branco.

Vice-presidente — Raul da Bernarda & Filhos, L.^{da}

Efectivo — Engenheiro João Silva Carvalho Pinto Marques.

Suplente — António Augusto de Carvalho Monteiro.

Tesoureiro — CERUTIL — Cerâmicas Utilitárias, L.^{da}
Efectivo — Dr. Odilon Paulo Pratas e Sousa Amado.
Suplente — Engenheiro Álvaro Manuel Carvalhas Silva
Tavares.

Cerâmicas especiais

(produtos refractários, electrotécnicos e outros)

Presidente — CERISOL — Isoladores Térmicos, S. A.

Efectivo — Dr. José Manuel da Cruz Pratas.

Suplente — Engenheiro António Luís da Silva Sá.

Vice-presidente — Cerâmica do Liz, S. A.

Efectivo — Engenheiro Mário João Quintia Delgado.

Suplente — Dr. António José Quintia Delgado.

Tesoureiro — Rauschert Portuguesa — Porcelanas
Técnicas, S. A.

Efectivo — Dr. Manuel Lopes Barata.

Suplente — Engenheiro Diamantino Manuel Cunha
Dias.

Conselho geral

Este órgão social é constituído pela direcção da Associação e pelas direcções subsectoriais, nos termos do n.º 1 do artigo 17.º dos estatutos da APICER.

Registados em 15 de Julho de 2003, sob o n.º 90,
a fl. 26 do livro n.º 2.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

MACVILA — Indústria de Confecções, S. A.

Aprovados em 20 de Junho de 2003.

Preâmbulo

Os trabalhadores da MACVILA — Indústria de Confecções, S. A., no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na Lei n.º 46/79, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para foi seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10 % ou 100 trabalhadores da empresa, salvo para a destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou dos subcomissões ou de alguns dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

1 — Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus estabelecimentos ou outras unidades produtivas;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d), entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência, enquanto produtores, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas vistas na Constituição da República, na Lei n.º 46/79 ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com o n.º 3 do artigo 18.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situações de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balanços trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para-fiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- e) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Despedimento individual dos trabalhadores;
- i) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer da CT.

Artigo 21.º

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento

profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;

- e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

Artigo 22.º

Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos no artigo 20.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- e) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantia e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará (ão) a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de hora

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) trabalhadores dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na Lei n.º 46/79:

Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;

Comissões de trabalhadores — quarenta horas por mês;

Comissões coordenadoras — cinquenta horas por mês.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 38.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição e organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por cinco elementos, conforme o n.º 1 do artigo 14.º da Lei n.º 46/79.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões as ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectivação de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT

A actividade da CT é coordenada por um executivo coordenador eleito na primeira reunião após a investidura.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

- 1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- Ocorram motivos justificativos;
- A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos do artigo 3.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

2 — A duração do mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de dois anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores de outras comissões de trabalhadores do

mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora do grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à coordenadora de comissões de trabalhadores Porto (coordenadora de comissões de trabalhadores da região ou área metropolitana).

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposição gerais e transitórias

Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da comissão de trabalhadores e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1 — A CE em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10% ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 10% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue nos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 5.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 62.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela CE de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da CE referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 66.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

5 — A CE lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia ao Ministério do Emprego e Segurança Social, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada, com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;
- b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar do recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10% ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10% ou 100 trabalhadores com direito a voto e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 73.º

Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e, segundo as normas deste capítulo aplicáveis, com as necessárias adaptações, é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição CT.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo o n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 76.º

Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 10 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 84/2003, a fl. 65 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da REBOCALIS — Rebocagem e Assistência Marítima, L.da — Eleição em 20 de Junho de 2003 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

José da Fonseca Rodrigues, bilhete de identidade n.º 2565839, emitido em 20 de Novembro de 2002, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Augusto, bilhete de identidade n.º 1701671, emitido em 18 de Janeiro de 1999, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Pedro Dinis Simões Curva, bilhete de identidade n.º 1638721, emitido em 9 de Fevereiro de 1999, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

Fernando António Matos, bilhete de identidade n.º 4902276, emitido em 12 de Setembro de 2002, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Francisco de Novais, bilhete de identidade n.º 4518497, emitido em 2 de Novembro de 1999, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 10 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 83/2003, a fl. 65 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Fundação de Dois Portos, S. A. — Eleição em 3 de Julho de 2003 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

- 1.º Fernando Feliz Gonçalves Soares, de 50 anos de idade, serralheiro de moldes, possuidor do bilhete de identidade n.º 2594480, emitido em 2 de Março de 1998, pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- 2.º Paulo Alexandre Martins Pedroso, de 33 anos de idade, controlador de qualidade, possuidor do bilhete de identidade n.º 8408794, emitido em 25 de Maio de 2003, pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- 3.º João Alberto da Costa Cabaço, de 57 anos de idade, chefe de equipa, possuidor do bilhete de identidade n.º 1163559, emitido em 10 de Dezembro de 1998, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

- 4.º Pedro Manuel Batista Campos, de 29 anos de idade, controlador de qualidade, possuidor do bilhete de identidade n.º 10614090, emitido em 26 de Março de 2001, pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- 5.º José Manuel Bernardes Mota dos Santos, de 46 anos de idade, fiel de armazém, possuidor do bilhete de identidade n.º 4702022, emitido em 17 de Fevereiro de 1998, pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- 6.º Emílio Paulo Fernandes, de 63 anos de idade, fundidor-moldador manual, possuidor do bilhete de identidade n.º 10632291, emitido em 30 de Maio de 1997, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 16 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 87/2003, a fl. 66 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A. — Eleição em 14 de Abril de 2003 para o mandato de três anos.

Efectivos:

João António Jesus Ferreira — bilhete de identidade n.º 2289973.

Fernando Manuel Sobral Santos — bilhete de identidade n.º 9673255.

Adalberto Marques Oliveira — bilhete de identidade n.º 7682031.

José Luís Vicente Silva — bilhete de identidade n.º 5518441.

Ricardo Batista Gonçalves — bilhete de identidade n.º 4690308.

Suplentes:

João Carlos Guerreiro Rodrigues — bilhete de identidade n.º 6087583.

Fernando José Lopes Vieira — bilhete de identidade n.º 7473428.

Sérgio Santos Rosário — bilhete de identidade n.º 5372584.

Registados em 15 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 86/2003, a fl. 65 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da General Cable Cel-Cat, Energia e Telecomunicações, S. A. — Eleição em 24 de Junho de 2003 para o mandato de um ano.

Efectivos:

- 1.º Manuel António Lopes, trabalhador n.º 388, com a categoria profissional de extrusador de 1.ª, 20 anos de empresa, bilhete de identidade n.º 4329295, de 27 de Março de 2000.
- 2.º Rui Manuel da Silva Ferreira, trabalhador n.º 472, com a categoria profissional de extrusador de 1.ª, 6 anos de empresa, bilhete de identidade n.º 10613128, de 31 de Agosto de 2000.
- 3.º Óscar Manuel Bértolo Chaves, trabalhador n.º 532, com a categoria profissional de extrusador de 2.ª, 3 anos de empresa, bilhete de identidade n.º 10648646, de 22 de Novembro de 2002.
- 4.º Ricardo Jaime Nunes e Silva, trabalhador n.º 492, com a categoria profissional de extrusador de 1.ª, 3 anos de empresa, bilhete de identidade n.º 11305502, de 19 de Janeiro de 2000.
- 5.º Sérgio Francisco da Silva Teixeira Ribeiro, trabalhador n.º 290, com a categoria profissional de operador de máquinas de armar, 24 anos de empresa, bilhete de identidade n.º 3354339, de 10 de Janeiro de 2003.

Registados em 11 de Julho de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 85/2003, a fl. 65 do livro n.º 1.