



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

— Greve da CP, E. P. E., e CP Carga, S. A., no período de 14 a 16 de Junho de 2010	4074
— Greve da CP, E. P. E., e REFER, E. P. E., em 8 de Julho de 2010	4075
— Greve da SIMTEJO, S. A., para o dia 8 de Julho de 2010	4078
— Greve da CP Carga, S. A., no período de 15 de Julho a 15 de Agosto de 2010	4079
— Greve do CDP de Santo Tirso dos CTT, S. A., nos dias 3 e 4 de Agosto de 2010	4082
— Greve dos CDP de Caldas da Rainha/Óbidos dos CTT, S. A., nos dias 6 e 9 de Agosto de 2010	4083
— Greve da RESIESTRELA, S. A., nos dias 9, 10 e 11 de Agosto de 2010	4085

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas — SOPRAGOL, S. A. — Autorização de laboração contínua.	4086
--	------

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção)	4087
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros . . .	4088

Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a ACAP — Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia e outros — Revisão global	4090
— CCT entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	4135
— Acordo de empresa entre a PT Comunicações, S. A., e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros — Alteração salarial e outras	4138

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Afins, da Região a Norte do Rio Douro — Alteração 4143

II — Direcção:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— AIPOR — Associação dos Instaladores de Portugal 4144

— ACITOFEBEBA — Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha — Alteração 4163

II — Direcção:

— AIPOR — Associação dos Instaladores de Portugal 4169

— Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem 4169

— ANEPI — Associação Nacional Empresarial dos Profissionais Independentes 4169

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Companhia de Seguros Açoreana, S. A. — Alteração — Rectificação 4170

II — Eleições:

— Companhia de Seguros Açoreana, S. A. — Rectificação 4177

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— Rauschert Portuguesa, S. A. 4178

— SOPLACAS — Sociedade de Placas de Betão, S. A. 4178

— ABRIGADA — Companhia Nacional de Refractários, S. A. 4179

— Câmara Municipal de Albufeira. 4179

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

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve da CP, E. P. E., e CP Carga, S. A., no período de 14 a 16 de Junho de 2010

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 30/2010 — SM.

Conflito: artigo 538.º do CT — AO para determinação de serviços mínimos (SM).

Assunto: greve dos trabalhadores da CP, E. P. E., e CP Carga, S. A., no período de 14 a 16 de Junho de 2010 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I — Os factos

1 — O Sindicato Nacional de Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (SMAQ) remeteu dois pré-avisos de greve, de 27 de Maio de 2010, ambos para o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e para a Secretaria de Estado dos Transportes, sendo ainda destinados, separadamente, um ao conselho de administração da CP — Comboios de Portugal, E. P. E., e outro ao conselho de administração da CP Carga — Logística e Transportes Económicos de Mercadorias, S. A.

Segundo os referidos pré-avisos, os trabalhadores representados pelo SMAQ tencionam exercer o direito de greve entre as 20 horas do dia 14 de Junho de 2010 e as 20 horas do dia 16 de Junho de 2010, designadamente, recusando a «prestação de trabalho extraordinário, em dia do descanso semanal, com falta de repouso mínimo previsto na cláusula 22.ª do AE — SMAQ/CP», no período compreendido entre as 0 horas do dia 15 de Junho de 2010 e as 24 horas do dia 15 de Junho e ainda a «prestação de todo e qualquer trabalho nos períodos de trabalho diários que abranjam total ou parcialmente os períodos de tempo compreendidos entre as 5 horas e as 10 horas do dia 15 de Junho de 2010».

Por razões de simplicidade e economia processual, o Tribunal opta pela prolação de um único acórdão, uma vez que as partes são as mesmas e os pré-avisos de greve são idênticos.

2 — No dia 2 de Junho de 2010, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) enviou à secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES) os referidos avisos prévios do SMAQ de 27 de Maio de 2010, bem como a acta da reunião realizada com o Sindicato e as empresas no dia 1 de Junho de 2010, nos termos

do n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro.

Resulta da sobredita comunicação que não houve acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante a greve, nem esta matéria é regulada pelo acordo de empresa aplicável.

Acresce tratar-se de duas empresas do sector empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser decidido por tribunal arbitral, nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 358.º do Código do Trabalho.

II — Tribunal arbitral

O tribunal arbitral foi constituído nos termos do n.º 3 do artigo 24.º do citado Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro, com a seguinte composição:

Árbitro presidente — Fausto de Oliveira Leite.

Árbitro dos trabalhadores — Vítor Norberto Ferreira.

Árbitro dos empregadores — Abel Gomes de Almeida.

O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 8 de Junho de 2010, pelas 14 horas e 30 minutos, seguindo-se, sucessivamente, a audição dos representantes do SMAQ e das empregadores CP, E. P. E., e CP Carga, S. A., cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

O SMAQ fez-se representar por:

António Medeiros.

Rui Martins.

Dr. Rodrigo Gaspar.

A CP, E. P. E., fez-se representar por:

Eng.ª Dora Peralta.

Dr. Francisco Gonçalves.

Dr.ª Raquel Campos.

Dr. António Mineiro.

A CP CARGA, S. A., fez-se representar por:

Dr.ª Tânia Nunes.

Dr. Ulisses Carvalhal.

III — Enquadramento jurídico

A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (n.º 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como

de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (n.º 3 do artigo 57.º).

Tratando-se de um direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (n.ºs 2 e 3 do artigo 18.º da CRP).

Efectivamente, o Código do Trabalho (CT) consigna a obrigação da associação sindical e dos trabalhadores aderentes de assegurar, durante a greve a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» nas empresas dos sectores de «transportes [...] relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional» [n.ºs 1 e 2, alínea b), do artigo 537.º].

Por outro lado, o n.º 5 do artigo 538.º do CT preceitua que «a definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade», de harmonia com o supracitado artigo 18.º da CRP e conforme doutrina e jurisprudência unânimes.

Efectivamente, a natureza fundamental do direito à greve implica que, neste caso, as restrições se limitem ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos.

Além dos princípios e normativos reguladores do direito à greve, foram ainda ponderados os direitos dos utilizadores à deslocação, o curto período de duração da greve e o dever de garantir os serviços necessários à segurança do equipamento e instalações previsto no n.º 3 do artigo 537.º do CT.

IV — Decisão

Pelo exposto, o tribunal arbitral decidiu, por unanimidade, definir os serviços mínimos nos termos seguintes:

Greve na CP Carga — Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A.

1 — Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser estacionadas em condições de segurança.

2 — Serão conduzidos ao seu destino os comboios que se encontrem carregados com os chamados materiais perigosos, nomeadamente amoníaco e resíduos de fuel.

3 — Serão realizados os comboios necessários ao transporte de animais e de géneros alimentares deterioráveis.

4 — Será realizado o comboio diário com destino a Faro e que transporta *jet fuel* para abastecimento do respectivo aeroporto.

Greve na CP — Comboios de Portugal, E. P. E.

1 — No dia 15 de Junho de 2010, será mantido o número de comboios constante do anexo I, os quais deverão ser escolhidos pela CP, E. P. E., tendo em atenção a necessidade de assegurar a satisfação de necessidades sociais impreteríveis, designadamente aqueles que, habitualmente, transportam o maior número de passageiros.

2 — Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser estacionadas em condições de segurança.

Os representantes do SMAQ devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até vinte e quatro horas antes do início do período de greve, devendo a CP Carga, S. A., e a CP, E. P. E., fazê-lo caso não sejam, atempadamente, informadas dessa designação.

O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 9 de Junho de 2010.

Fausto de Oliveira Leite, árbitro presidente.

Vitor Norberto Ferreira, árbitro da parte trabalhadora.

Abel Gomes de Almeida, árbitro da parte empregadora.

ANEXO I

- 1 — Comboios internacionais: serviços mínimos — 2.
- 2 — Comboios regionais: serviços mínimos — 38.
- 3 — Linha do Douro:

Sentido ascendente: serviços mínimos — 1;

Sentido descendente: serviços mínimos — 2.

- 4 — Linha do Minho/Leixões:

Sentido ascendente: serviços mínimos — 3;

Sentido descendente: serviços mínimos — 3.

- 5 — Linha do Norte:

Sentido ascendente: serviços mínimos — 3;

Sentido descendente: serviços mínimos — 3.

- 6 — Linha de Guimarães:

Sentido ascendente: serviços mínimos — 1;

Sentido descendente: serviços mínimos — 1.

- 7 — Família Alverca: serviços mínimos — 2.

- 8 — Família Oriente: serviços mínimos — 2.

- 9 — Família TTC: serviços mínimos — 6.

- 10 — Família Sintra: serviços mínimos — 9.

- 11 — Família Azambuja: serviços mínimos — 4.

- 12 — Família Castanheira do Ribatejo: serviços mínimos — 4.

- 13 — Família Cascais: serviços mínimos — 7.

- 14 — Família Oeiras: serviços mínimos — 5.

- 15 — Família S. Pedro: serviços mínimos — 2.

- 16 — Família Praias do Sado: serviços mínimos — 3.

- 17 — Família Setúbal: serviços mínimos — 2.

Greve da CP, E. P. E., e REFER, E. P. E., em 8 de Julho de 2010

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 31/2010 — SM.

Conflito: artigo 538.º do CT — AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve de trabalhadores da CP, E. P. E., e REFER, E. P. E., em 8 de Julho de 2010 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I — Os factos

1 — O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário (SNTSF) remeteu três avisos prévios de greve, de 21 de Junho de 2010, para o Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e para o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, sendo ainda destinados, separadamente, aos conselhos de administração da CP — Comboios de Portugal, E. P. E., da CP Carga — Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e da REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P. E.

Segundo os referidos avisos prévios, os trabalhadores representados pelo SNTSF tencionam exercer o direito de greve no dia 8 de Julho de 2010.

Por razões de simplicidade e economia processual, o Tribunal opta pela prolação de um único acórdão, uma vez que o Sindicato é o mesmo e os avisos prévios de greve são idênticos.

2 — No dia 24 de Junho de 2010, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) enviou à secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES) os referidos avisos prévios do SNTSF, de 21 de Junho de 2010, bem como a acta da reunião realizada com o Sindicato e as referidas empresas no dia 23 de Junho de 2010, nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro.

Resulta da sobredita comunicação que não houve acordo entre o SNTSF e as empresas CP, E. P. E., e REFER, E. P. E., sobre os serviços mínimos a prestar durante a greve, nem esta matéria é regulada pelos acordos de empresa aplicáveis.

Porém, o SNTSF e a CP Carga, S. A., já acordaram nos serviços mínimos definidos nos termos do Acórdão do tribunal arbitral de 23 de Abril de 2010 (processo n.º 21/2010), o que afasta a competência deste tribunal, por força do disposto no n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

Acresce tratar-se de empresas do sector empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser decidido por tribunal arbitral, nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II — Tribunal arbitral

3 — O tribunal arbitral foi constituído nos termos do n.º 3 do artigo 24.º do citado Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro, com a seguinte composição:

Árbitro presidente — Fausto Leite.

Árbitro dos trabalhadores — António Correia.

Árbitro dos empregadores — Carlos Proença.

O tribunal arbitral reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 29 de Junho de 2010, pelas 10 horas, seguindo-se, sucessivamente, a audição dos representantes do SNTSF e das empregadoras CP, E. P. E., e REFER, E. P. E., cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

O SNTSF fez-se representar por:

Abílio Manuel A. Rolo Carvalho.
José Marques Carvalho.

A CP, E. P. E. fez-se representar por:

António Archer de Carvalho.
Carla Sofia Teixeira Marques Santana.
João Carlos Rodrigues Mendes.

A REFER, E. P. E. fez-se representar por:

Pedro Manuel Mendes Rodrigues.
Luís Manuel Martins Matias.

III — Enquadramento jurídico

4 — A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (n.º 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (n.º 3 do artigo 57.º).

Tratando-se de um direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (n.ºs 2 e 3 do artigo 18.º da CRP).

Efectivamente, o Código do Trabalho (CT) prevê a obrigação da associação sindical e dos trabalhadores aderentes de assegurar, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» nas empresas dos sectores de «transportes [...] relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional» (n.ºs 1 e 2, alínea b), do artigo 537.º).

Por outro lado, o n.º 5 do artigo 538.º do CT preceitua que «a definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade», de harmonia com o supracitado artigo 18.º da CRP e conforme doutrina e jurisprudência unânimes.

5 — Parafraseando a fundamentação do Acórdão do tribunal arbitral de 23 de Abril de 2010 (processo n.º 21-A/2010-SM):

«Esta situação de conflito de direitos deve ser resolvida tendo presente o disposto no artigo 538.º, n.º 5, do CT (aplicabilidade dos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade) e, por isso, a concretização dos serviços mínimos deve ser feita de uma forma especialmente cautelosa e prudente. Ou seja, no modelo constitucional e legal, o direito de greve, e a circunstância de ela ser admissível no âmbito dos serviços públicos e universais de interesse geral, implica a criação de manifestas perturbações e incómodos aos cidadãos utentes, não sendo ponderável uma tese em que um conteúdo amplo para a definição de serviços mínimos em cada caso concreto destrua, na prática, a eficácia pretendida pela própria greve.»

Efectivamente, a natureza fundamental do direito à greve implica que, neste caso, as restrições se limitem ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, de harmonia com o princípio da menor restrição possível dos direitos fundamentais (v. Francisco Liberal Fernandes, «A obrigação de serviços mínimos como técnica de regulação da greve nos serviços essenciais», pp. 462 e 463).

Por isso, a obrigação de prestar serviços mínimos tem natureza excepcional, pressupondo que a greve afecte «necessidades primárias que careçam de imediata utilização ou aproveitamento, sob pena de irremediável prejuízo» (v. o parecer n.º 18/98 da Procuradoria-Geral da República).

De resto, as necessidades sociais impreteríveis devem ser concretizadas e fundamentadas, como decidiu o Tribunal da Relação de Lisboa (Acórdão de 24 de Fevereiro de 2010 — processo n.º 1726/9YRSB-4).

Além disso, a obrigação de serviços mínimos só existe se as necessidades afectadas pela greve não puderem ser satisfeitas por outros meios, designadamente pelos trabalhadores não grevistas.

6 — No caso vertente, «não parece que a greve em causa seja susceptível de afectar alguma daquelas necessidades primárias que carecem de satisfação imediata, sob pena de ocorrerem danos irreparáveis. Na verdade, a greve tem uma duração relativamente curta e não há notícia de paralisação simultânea de outros meios de transporte públicos» (Acórdão de 26 de Setembro de 2008 — processo n.º 32/2008-SM).

Contudo, há situações que, na esteira da jurisprudência dominante do tribunal arbitral (v. g., Acórdãos de 20 de Abril de 2010 — processo n.º 20/2010 e de 23 de Abril de 2010 — processos n.ºs 21/2010, 21-A/2010 e 21-B/2010), reclamam a definição de serviços mínimos, relativamente às composições que estejam em marcha no início da greve, ao transporte de materiais perigosos, animais e géneros alimentares perecíveis e de *jet fuel* para abastecimento do Aeroporto de Faro, os quais, aliás, são aceites pelo SNTSF (v. o ponto 6 dos avisos prévios de greve).

Com efeito, nestas situações, afigura-se patente a necessidade impreterível de acautelar a segurança de pessoas e bens. Ademais, o n.º 3 do artigo 537.º do CT consigna o dever de garantir os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

IV — Decisão

7 — Pelo exposto, o tribunal arbitral decidiu definir os serviços mínimos na CP, E. P. E., e na REFER, E. P. E., nos termos seguintes:

1) Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser estacionadas em condições de segurança.

2) Serão conduzidos ao seu destino os comboios que se encontrem carregados com os chamados materiais perigosos, nomeadamente amoníaco e resíduos de fuel.

3) Serão realizados os comboios necessários ao transporte de animais e de géneros alimentares deterioráveis.

4) Será realizado o comboio com destino a Faro e que transporta *jet fuel* para abastecimento do respectivo Aeroporto, se estiver programado para o dia da greve.

5) Os representantes do SNTSF devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos

ora definidos até vinte e quatro horas antes do início do período de greve, devendo a CP, E. P. E., e a REFER, E. P. E., fazê-lo, caso não sejam, atempadamente, informadas dessa designação.

6) No caso de eventual incumprimento do dever previsto no número anterior, devem a CP, E. P. E., e a REFER, E. P. E., proceder a essa designação e, em qualquer caso, facultar os meios necessários à execução daqueles serviços mínimos.

7) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 1 de Julho de 2010.

Fausto Leite, árbitro presidente.

António Correia, árbitro da parte trabalhadora.

Carlos Proença, árbitro da parte empregadora, com voto de vencido

Voto vencido

Votei e assinei vencido pelas razões seguintes:

Os serviços prestados pelas entidades enumeradas no artigo 537.º, n.º 2, do CT são, em princípio e de acordo com o disposto na própria lei, inerentes à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, correspondentes ao conteúdo de direitos fundamentais, enumerados na Constituição da República Portuguesa.

Há, no entanto, que atentar nas circunstâncias de cada caso para apurar se a ausência da prestação de tais serviços conduz ou não, em concreto, a situações irreversíveis de violação dos direitos mencionados.

Ora, no presente caso, as greves declaradas afectam directamente duas empresas que no seu conjunto asseguram o funcionamento normal da quase totalidade do sistema de transporte ferroviário de passageiros.

Assim, as greves anunciadas conduzirão, com alta probabilidade, à paralisação dessa modalidade de transporte, embora limitada a um dia útil, quinta-feira, 8 de Julho de 2010.

No tocante ao transporte de passageiros adquire especial acuidade e melindre o confronto entre o direito de fazer greve e outros direitos (designadamente o direito de deslocação em si mesmo e como condição essencial para a efectivação de outros direitos também fundamentais, como sejam a liberdade de trabalho, o acesso à educação e à prestação de cuidados de saúde previamente agendados, por vezes, com muitos meses de antecedência e sem possibilidade de marcação de data alternativa a curto prazo) de que são titulares os utentes do serviço público afectado pela greve.

De acordo com os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade, a fixação de serviços mínimos a prestar durante a greve deve pautar-se por preocupações de respeito tanto pelo núcleo essencial do direito de greve como pelo núcleo essencial dos direitos fundamentais com os quais o primeiro pode colidir. Essa complexa e melindrosa articulação tem sido tentada, em algumas decisões relativas a greves no âmbito do transporte ferroviário, através do critério de dimensionar os serviços mínimos segundo uma proporção dos serviços normalmente realizados, sendo que, nalgumas dessas decisões (nomeadamente as decisões n.ºs 8/2008-SM, 19/2009-SM, 24/2009-SM,

2/2010-SM, 3/2010-SM e 9/10/2010-SM), a aplicação de tal proporção foi feita sobre períodos limitados do dia e percursos específicos.

Embora se considere pouco objectiva a solução de corporizar «necessidades sociais impreteríveis» através de percentagens ou proporções da normal prestação de um serviço público, como, de resto, as objecções que são deduzidas contra tal critério demonstram, não pode deixar de se ter em conta a enorme pressão das necessidades sociais de transporte público que incide na rede urbana de transporte ferroviário das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto e, especificamente, em certas faixas horárias. O volume dessas necessidades de transporte e o carácter essencial de que elas se revestem por referência à movimentação de grande número de pessoas entre os locais de residência e, sobretudo, os locais de trabalho, estabelecimentos de ensino e serviços hospitalares centrais, leva ao imperativo de as salvar, embora a um nível mínimo.

Não descortinamos razões objectivas que justifiquem a recente alteração do critério adoptado pela maioria das decisões sobre serviços mínimos do transporte ferroviário de passageiros tomadas em idênticas circunstâncias pelo colégio arbitral. O direito à greve não é um direito absoluto que se sobreponha de modo cego sobre tudo e todos, podendo e devendo ser compatibilizado com outros direitos também fundamentais dos cidadãos afectados pelas greves em causa.

O respeito pelo conjunto de outros direitos também garantidos constitucionalmente impunha a definição de serviços mínimos que assegurassem, embora com evidentes limitações, alguma capacidade de transporte ferroviário de passageiros para dar resposta a necessidades sociais impreteríveis que na prática são impossíveis de satisfazer por meio de transporte alternativos nas zonas metropolitanas de Lisboa e Porto em períodos limitados coincidentes com o início e o fim da parte útil do dia em que terão lugar as greves.

Greve da SIMTEJO, S. A., para o dia 8 de Julho de 2010

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 32/2010 — SM.

Conflito: artigo 538.º do CT — AO para determinação de serviços mínimos (SM).

Assunto: greve dos trabalhadores da SIMTEJO — Saneamento Integrado dos Municípios do Tejo e Trancão, S. A., para o dia 8 de Julho de 2010 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I — O processo

1 — Através de ofício datado de 30 de Junho de 2010, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), do Ministério do Trabalho e da Solidariedade

Social, remeteu à secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES):

a) Aviso prévio do STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local decretando greve para o dia 8 de Julho de 2010 para todos os trabalhadores da administração local e regional, independentemente do respectivo vínculo, incluindo as empresas municipais, intermunicipais, multimunicipais, fundações e outras empresas, designadamente concessionárias e prestadoras de serviços de natureza pública ou privada, das 0 às 24 horas daquele dia;

b) Acta da reunião realizada em Lisboa, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

2 — Não constando do aviso prévio de greve qualquer proposta de serviços mínimos, mas integrando-se a actividade da empresa em causa no âmbito da satisfação de necessidades sociais impreteríveis de acordo com a alínea c) do n.º 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho, e não se achando regulados em instrumento de regulamentação colectiva aplicável, a DGERT convocou as partes com vista a obtenção de um acordo quanto à sua definição.

3 — Iniciada a reunião o representante da SIMTEJO apresentou uma proposta de serviços mínimos que considerava necessário serem observados durante a greve, bem como dos meios humanos necessários para os assegurar, nos seguintes termos:

Garantir o funcionamento de todos os centros operacionais, incluindo os de Alverca, Beirolos e Vila Franca de Xira, com alocação de dois operadores por turno, com excepção do período das 0 às 8 horas nos Centros de Alverca, Beirolos e Vila Franca de Xira;

Colocar em regime de prevenção uma equipa de electromecânica constituída por dois técnicos.

Contrapropôs o STAL a afectação de um operador por centro operacional, com excepção dos Centros de Alverca, Beirolos e Vila Franca de Xira, e a constituição de um piquete de emergência que asseguraria quer as situações operacionais, quer as avarias graves do sistema.

Não tendo sido possível ultrapassar o desacordo quanto à definição dos serviços mínimos e meios a alocar, e sendo a SIMTEJO, S. A., uma sociedade anónima de capitais públicos maioritariamente participada pelas Águas de Portugal, SGPS, S. A., esta última detida a 100 % pelo Estado e por isso integrada no sector empresarial do Estado, estão assim verificados os pressupostos definidos na alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho, pelo que foi promovida a formação deste tribunal assim constituído:

Árbitro presidente — Jorge Ponce de Leão;

Árbitro dos trabalhadores — Miguel Alexandre;

Árbitro dos empregadores — Alberto de Sá e Mello.

4 — O tribunal com a referida constituição reuniu no dia 5 de Julho de 2010, às 9 horas e 30 minutos, nas instalações do CES em Lisboa, tendo decidido ouvir as partes, que foram convocadas para as 10 horas, os representantes dos trabalhadores e para as 10 horas e 30 minutos os representantes dos empregadores, tendo comparecido e apresentado as respectivas credenciais

ou procuração, em representação das respectivas entidades:

Pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local:

Joaquim Augusto Carvalho de Sousa.
José Manuel Fernandes Marques.
Rui Metelo.

Pela SIMTEJO, S. A.:

José António dos Santos Martins.
Américo de Castro Botelho.

5 — Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos que lhes foram pedidos e responderam a todas as perguntas que lhes foram feitas nomeadamente sobre os fundamentos que sustentavam as respectivas posições, tendo ainda a SIMTEJO juntado ao processo uma exposição de motivos e quatro documentos anexos.

II — Decisão

Tudo ponderado, entende o tribunal arbitral que se não verifica qualquer divergência entre as partes no que se refere à definição dos serviços mínimos a garantir durante o período de greve, já que ambas aceitam não ser possível interromper a actividade dos centros operacionais dado estarem em causa riscos ambientais inaceitáveis decorrentes do lançamento de efluentes não tratados em águas fluviais ou marítimas; já no que concerne aos meios a alocar para o efeito, as partes procuraram justificar as posições divergentes anteriormente assumidas e que se encontram expressas nos documentos juntos ao processo.

Procurou o tribunal arbitral estabelecer a razão de ser dessa divergência e que se constatou residir essencialmente na invocação por parte da empresa de «imperiosos motivos de segurança pessoal» dos operadores; os riscos de doença súbita ou acidente decorrente do exercício das funções susceptíveis de pôr em causa a integridade física do operador conduziram à orientação fixada, na sequência de reivindicação do próprio sindicato, de exigir a presença mínima de dois operadores sempre que não estejam disponíveis equipamentos de telegestão.

É convicção do tribunal arbitral que esta orientação tem sentido e justificação no caso do exercício da totalidade das funções e tarefas de um centro operacional na sua actividade normal; no entanto, a própria empresa admitiu que no caso concreto e face à duração da greve, algumas dessas funções poderão não ser executadas, tais como a recolha de amostras, a limpeza sistemática de equipamentos e instalações, lubrificações ou manutenção preventiva da rede de interceptores. Este facto, associado à circunstância de que um operador com a consciência de que se encontra só não deixará de evitar procedimentos de risco, levou o tribunal arbitral a ponderar a possibilidade de fixar os meios humanos para garantir a actividade dos centros operacionais nos seguintes termos:

Um operador por turno e centro operacional, com excepção das situações em que em condições de normalidade tal já se não verifica;

A disponibilização de uma equipa de emergência, composta por dois técnicos com valências electromecânicas, cuja localização e modelo de intervenção deverá ser es-

tabelecida pela empresa de modo a minimizar o impacto de avarias graves que se verifiquem como também os identificados riscos pessoais decorrentes da existência de um único operador por centro operacional.

Lisboa, 5 de Julho de 2010.

Jorge Ponce Leão, árbitro presidente.
Miguel Alexandre, árbitro da parte trabalhadora.
Alberto de Sá e Mello, árbitro da parte empregadora.

Greve da CP Carga, S. A., no período de 15 de Julho a 15 de Agosto de 2010

Arbitragem obrigatória

Número de processo — 33/2010 — SM.

Conflito — artigo 538.º do CT — AO para determinação de serviços mínimos (SM).

Assunto — greve dos trabalhadores da CP Carga, S. A., no período de 15 de Julho a 15 de Agosto de 2010 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I — O processo

I — Antecedentes:

1 — A Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, enviou à secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES) os elementos relativos à greve acima identificada para definição, por tribunal arbitral (TA), dos serviços mínimos a prestar durante a greve de trabalhadores da CP Carga, S. A., de 15 de Julho a 15 de Agosto, bem como dos meios necessários para assegurar o respectivo funcionamento.

No dia 29 de Junho de 2010 reuniram-se no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social os representantes do Sindicato que apresentou o pré-aviso de greve para o período suprarreferido, bem como o representante da entidade empregadora, CP Carga, S. A. Não compareceu na reunião a CP — Comboios de Portugal, E. P. E. (CP, E. P. E.).

No essencial a CP Carga, S. A., manifestou a posição «[...] de que face ao impacto previsto pela greve e dado o período temporal da mesma, não aceita os serviços mínimos propostos pelo SITRENS, por os mesmos serem manifestamente insuficientes, pelo que apresenta a sua proposta de serviços mínimos [...]» que foi anexada à referida acta e que aqui se dá por integralmente reproduzida.

O Sindicato por sua vez «[...] declarou que, dada a não aceitação por parte da CP Carga, S. A., da sua proposta de serviços mínimos, considera, assim, que não há necessidade de serviços mínimos além dos já referidos no ponto 6 do aviso prévio, uma vez que a greve é à manobra e não aos comboios, porque esses fazem-se desde que a empresa o entenda».

Por sua vez a CP, E. P. E., remeteu à DGERT por fax a informação de que «não se prevê que a circulação de comboios seja afectada com a realização da greve em causa», juntando à acta uma declaração que aqui se dá por integralmente reproduzida.

2 — Na sequência da referida comunicação o CES procedeu às diligências necessárias à formação do TA que viria a ter a composição seguinte:

Árbitro presidente — João Leal Amado.
 Árbitro dos trabalhadores — Helena Carrilho.
 Árbitro dos empregadores — João Valentim.

II — Tribunal arbitral

3 — O TA acha-se constituído com a composição referida no n.º 2, tendo reunido na sede do CES pelas 10 horas e 30 minutos do dia 9 de Julho de 2010 e procedido a uma avaliação sumária do processo, depois de regularmente convocadas as partes.

4 — Na avaliação sumária do processo, o TA pôde apurar o seguinte:

a) A comunicação da DGERT foi tempestivamente recebida pela secretária-geral do CES;

b) Como consta da própria acta anexa ao ofício da DGERT, nenhum dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis à empresa inclui normas sobre serviços mínimos;

c) Não há, sobre serviços mínimos, qualquer acordo anterior ao aviso prévio de greve;

d) Na acta da referida reunião menciona-se nos antecedentes que:

A CP Carga, S. A., manifestou a posição «[...] de que face ao impacto previsto pela greve e dado o período temporal da mesma, não aceita os serviços mínimos propostos pelo SITRENS, por os mesmos serem manifestamente insuficientes, pelo que apresenta a sua proposta de serviços mínimos [...]»

«O Sindicato declarou que, dada a não aceitação por parte da CP — Carga, S. A., da sua proposta de serviços mínimos, considera, assim, que não há necessidade de serviços mínimos além dos já referidos no ponto 6 do aviso prévio, uma vez que a greve é à manobra e não aos comboios, porque esses fazem-se desde que a empresa o entenda.»

«Face à inexistência de acordo, e tendo presente o n.º 3 do artigo 538.º do CT., o representante dos serviços do Ministério, tendo em conta que a presente greve tem natureza idêntica a anteriores greves decretadas pelo SITRENS, questionou as partes no sentido de se estas aceitavam a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar com igual conteúdo ao dos acórdãos anteriormente proferidos pelo colégio arbitral, que se juntam à acta — Acórdão de 31 de Março de 2010 (n.º 14/2010) e de 6 de Maio de 2010 (n.º 26/2010).»

«A CP Carga, S. A., declara, face ao contexto actual da empresa, pugnando pelo clima de paz social que pretendia aceitar o conteúdo do acórdão mencionado (processo n.º 26/2010). Porém, face à alteração do destino do comboio do *jet fuel* para a Bobadela, a empresa pretende salvaguardar a sua prossecução, declarando, ainda, que o tráfego e o volume de comboios mantém-se constante face ao referido acórdão.

O SITRENS declara aceitar a definição de serviços mínimos do Acórdão de 6 de Maio de 2010 (n.º 26/2010).»

e) O representante dos serviços do Ministério do Trabalho concluiu assim pela inexistência de acordo.

III — Objecto do litígio

5 — Ao TA cumpre apurar se, nos termos da lei, deve definir serviços mínimos e, em caso afirmativo, os meios necessários para os assegurar durante a greve acima identificada.

6 — A greve, como consta do respectivo pré-aviso, terá início às 00 horas do dia 15 de Julho e termo às 24 horas do dia 15 de Agosto 2010, abrangendo a categoria de operadores de apoio e de operadores de transporte, assumindo a forma seguinte:

«[...] farão greve sempre que sejam chamados a executar manobras, em todas as estações e ramais, mesmo particulares, assim como também farão greve a todo o trabalho suplementar»

7 — No n.º 6 do referido pré-aviso o SITRENS «considera que, face às actuais circunstâncias, bem como o pré-aviso efectuado e a sua ampla divulgação, apenas se mostra necessário *a priori*, os serviços destinados a assegurar o transporte de animais vivos e géneros alimentares deterioráveis, no entanto propõe-se ainda assegurar o comboio n.º 68890/1 do (*jet fuel*) Sines-Loulé, assim como o comboio de carvão n.º 66852/3 (Sines-Pego) bem como garantir os serviços necessários à segurança e manutenção desse equipamento e das instalações do Poceirão».

IV — Audição das partes

8 — Na sequência da respectiva convocatória, compareceram perante o TA, sucessivamente, com início às 11 horas, os representantes das partes a seguir indicados:

Do SITRENS:

Constantino Rodrigues.

Da CP Carga, S. A.:

Tânia Ruivo.

Ulisses Carvalhal.

9 — Os representantes das partes apresentaram credenciais que, rubricadas pelos membros do TA, foram mandadas anexar ao processo a que respeita o presente acórdão, sendo de salientar que a CP — Carga, S. A., resultou de uma autonomização do sector de carga da CP, E. P. E., tendo sido constituída nos termos do Decreto-Lei n.º 137-A/2009, de 12 de Junho.

10 — Foram subsequentemente ouvidos os representantes das partes que esclareceram as respectivas posições, tendo a CP Carga, S. A., dito que, à data da reunião no Ministério do Trabalho, assegurará o fornecimento de *jet fuel* ao Aeroporto de Lisboa (daí a inclusão desse transporte na proposta de serviços mínimos que apresentou), circunstância que hoje já se não verifica por entretanto ter sido reparado o gasoduto de Aveiras.

V — Enquadramento jurídico

11 — O tribunal arbitral constatou que existem três arbitragens obrigatórias com decisões proferidas, sendo o mesmo sindicato proponente do pré-aviso de greve e as mesmas entidades empregadoras destinatárias desses pré-avisos (processos n.ºs 6, 14 e 26/2010).

Tendo por outro lado em atenção que o último processo n.º 26/2010-SM é de 6 de Maio, ou seja foi proferido há cerca de dois meses, o tribunal arbitral para a sua decisão teve em atenção o que se dispõe no n.º 3 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro, que textualmente refere: «Após três decisões no mesmo sentido em casos em que as partes sejam as mesmas e cujos elementos relevantes para a decisão sobre os serviços mínimos a prestar e os meios necessários para os assegurar sejam idênticos, caso a última decisão tenha sido proferida há menos de três anos, o tribunal pode, em iguais circunstâncias, decidir de imediato nesse sentido, após a audição das partes e dispensando outras diligências instrutórias.»

12 — Os pressupostos do n.º 3 do artigo 27.º que podem a levar o TA a decidir de imediato estão totalmente preenchidos. Existe assim jurisprudência constante relativa a serviços mínimos para greves idênticas e nenhuma das partes carrou para os autos elementos novos fundamentados, pelo que se transcreve excertos do Acórdão n.º 14/2010, de 30 de Março, sobre litígio semelhante:

«A definição de serviços mínimos e dos meios necessários para assegurar o seu funcionamento para situações de litígio idênticas às do presente processo já foi objecto de vários Acórdãos (n.ºs 29, 30, 33, 41 e 52, todos de 2007, e 2, 8, 10 e 16, de 2008), deles se podendo, em especial dos últimos, colher um ‘padrão decisório’ praticamente sem oscilações. Tendo em conta, designadamente, a perigosidade de algumas mercadorias transportadas, bem como a necessidade de garantir a continuidade do abastecimento, ainda que reduzido ao mínimo indispensável, de certos bens e o escoamento de alguns produtos, considera este CA, à semelhança dos colégios arbitrais dos acórdãos acima referidos, que continua a justificar-se a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar, na estrita medida em que a paralisação total dos transportes em causa é susceptível de afectar seriamente a satisfação de necessidades sociais impreteríveis, o critério constitucionalizado da obrigação de serviços mínimos dos aderentes à greve.»

De salientar ainda que, para além dos supracitados acórdãos, foram proferidos no mesmo sentido mais os seguintes: o 24, 28 e 31, todos de 2008.

Acresce, como factor relevante para esta decisão, a própria duração da greve referida no aviso prévio, que se segue às greves que foram objecto do Acórdão n.º 6/2010, referente ao período de 10 de Março a 10 de Abril, o Acór-

dão n.º 14/2010, referente ao período de 11 de Abril a 10 de Maio, e o Acórdão n.º 26/2010, referente ao período de 13 de Maio a 13 de Junho.

VI — Decisão

Atento o enquadramento descrito e ponderados os vários factores, tomando na devida consideração as posições da empresa e do sindicato atrás referidas, entendeu o TA, por unanimidade, definir, para a greve acima identificada, os serviços mínimos constantes do mapa anexo, seguindo, assim, os padrões observados em processos anteriores, com as adaptações correspondentes aos actuais níveis de tráfego. Para melhor clarificação substituíram-se no anexo a numeração pela indicação dos trajectos dos comboios em causa.

A designação dos trabalhadores que deverão assegurar os serviços mínimos, uma vez fixado o nível destes, é tarefa legalmente atribuída à associação sindical ou outra estrutura representativa dos trabalhadores em greve [v. artigo 538.º, n.º 7, do CT). Porém, nos termos do artigo 538.º, n.º 7, *in fine*, caberá ao empregador proceder à designação dos trabalhadores encarregados dos serviços mínimos, se os representantes dos trabalhadores não o fizerem até vinte e quatro horas antes do início do período de greve.

Tendo, todavia, em conta os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade constitucional e legalmente consignados (v. n.º 7 do artigo 538.º do CT), salienta-se ainda que o recurso ao trabalho dos aderentes à greve adstritos à obrigação de serviços mínimos só é lícito quando se mostre indispensável, designadamente quando as necessidades sociais correspondentes não puderem, razoavelmente, ser satisfeitas através do recurso ao trabalho dos não aderentes ou a outros meios em curso no âmbito da empresa, questão particularmente pertinente no caso objecto deste acórdão, tendo em conta que as actividades que os aderentes recusam prestar são também, ou até normalmente, realizadas pelos trabalhadores com a categoria de operador de manobras não abrangidos pelo pré-aviso de greve, pelo que, nos casos em que tais trabalhadores pertençam aos quadros da empresa e se encontrem disponíveis no local, em condições de serem imediatamente utilizados, deverão aquelas actividades ser asseguradas por estes trabalhadores.

Lisboa, 9 de Julho de 2010.

João Leal Amado, árbitro presidente.

Helena Carrilho, árbitro da parte trabalhadora.

João Valentim, árbitro da parte empregadora.

ANEXO

Transporte exclusivo de:	Origem/destino	Comboios cuja efectivação deve ser assegurada
Amoníaco	Barreiro (QUIMIGAL)/Alverca	Um em cada sequência de dois comboios programados (*).
	Barreiro (QUIMIGAL)/Estarreja	Um em cada sequência de dois comboios programados (*).
Minério/areia — SOMINCOR	Praias — Sado/Neves Corvo (minas)/SOMINCOR (areia).	Um em cada sequência de quatro comboios programados (*).
Jet fuel	PETROGAL (Sines)/Loulé	Todos os dias.
Cimento	Souselas/Leandro (CIMPOR)	Um em cada sequência de quatro comboios programados (*).

Transporte exclusivo de:	Origem/destino	Comboios cuja efectivação deve ser assegurada
Carvão	Porto Sines/central do Pego	Um em cada sequência de dois comboios programados (*).

(*) No respectivo período de tempo e envolvendo o retorno.

Greve do CDP de Santo Tirso dos CTT, S. A., nos dias 3 e 4 de Agosto de 2010

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 34/2010 — SM.

Conflito: artigo 538.º do CT — determinação de serviços mínimos (SM).

Assunto: greve de trabalhadores do CDP de Santo Tirso dos CTT, S. A., nos dias 3 e 4 de Agosto de 2010 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I — Antecedentes processuais

1 — O Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (adiante SNTCT) remeteu, com data de 16 de Julho de 2010, um pré-aviso de greve, ao conselho de administração dos CTT — Correios de Portugal, S. A. (adiante CTT), e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

O pré-aviso refere-se a uma greve a ter lugar no Centro de Distribuição Postal de Santo Tirso (adiante CDP/Santo Tirso), abrangendo todos os trabalhadores, «a partir das 0 horas do dia 3 de Agosto de 2010 até às 24 horas do dia 4 de Agosto de 2010».

2 — Em 23 de Julho de 2010, foi recebida no Conselho Económico e Social (adiante CES) um ofício da Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (adiante DGERT), dirigido à sua secretária-geral, para efeitos do disposto na alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, acompanhado de cópias dos seguintes documentos:

a) Pré-aviso acima referido;

b) Acta da reunião realizada, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 538.º do CT, na qual não foi possível chegar a acordo sobre a definição dos serviços mínimos a prestar durante a greve.

3 — Desta acta, para além da informação já referida, verifica-se que a reunião nela reportada teve lugar no dia 22 de Julho de 2010, nos serviços da DGERT e que nela participaram representantes do SNTCT e dos CTT.

Verifica-se, também, que os serviços mínimos não estão regulados por convenção colectiva e na reunião reportada, convocada precisamente para chegar à definição de serviços mínimos por acordo entre as partes, tal não foi possível.

O SNTCT apresentou, no pré-aviso de greve, uma proposta de definição de serviços mínimos.

Os representantes dos CTT consideraram que os serviços mínimos previstos no aviso prévio eram insuficientes, tendo apresentado uma contraproposta a qual, todavia, não foi aceite pelo SNTCT.

Esta contraproposta foi junta à acta como seu anexo II.

II — O tribunal arbitral

4 — Resulta das actas remetidas ao CES pela DGERT que no caso se verificam os pressupostos de que o disposto na alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do CT faz depender a intervenção do tribunal arbitral, a constituir nos termos da legislação aplicável.

Tribunal que, neste caso, ficou constituído por:

Árbitro presidente — João Leal Amado.

Árbitro dos trabalhadores — Jorge Estima.

Árbitro dos empregadores — Rafael Campos Pereira.

que reuniu em 29 de Julho de 2010, pelas 14 horas e 30 minutos, nas instalações do CES. Depois de uma primeira ponderação do assunto e das suas conexões com outras situações semelhantes, foram ouvidas as partes. Primeiro teve lugar a audição dos representantes do SNTCT e depois dos representantes dos CTT, que se apresentaram todos devidamente credenciados.

O SNTCT fez-se representar por:

Vítor Narciso.

João Possidónio.

Os CTT fizeram-se representar por Acílio Dias Godinho.

5 — Nas reuniões que tiveram com os membros do tribunal arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos que lhes foram pedidos. A audição das partes revelou uma grande aproximação de posições relativamente aos serviços mínimos a prestar durante esta greve.

III — As circunstâncias do caso e o seu enquadramento

6 — Os serviços prestados pelas entidades enumeradas no artigo 537.º, n.º 2, do CT, entre as quais se contam os CTT, são em princípio e de acordo com o disposto na própria lei, necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, por corresponderem ao conteúdo de direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa.

Contudo, como tem sido repetidamente recordado em anteriores decisões arbitrais que se pronunciaram sobre a fixação de serviços mínimos, há que atentar nas circuns-

tâncias de cada caso para apurar se a ausência da prestação de tais serviços conduz ou não, em concreto, a situações irreversíveis de violação dos direitos mencionados.

Especialmente quando estão em causa conflitos de direitos, como é o caso presente, em que a não prestação de serviços corresponde ao exercício de um direito fundamental dos trabalhadores: o direito de fazer greve.

Por isso mesmo é que a lei — artigo 538.º, n.º 5, do CT — dispõe que a definição de serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Trata-se, sem dúvida, de uma afirmação de princípio, pois só a consideração das circunstâncias de cada caso é que permitirá determinar se se está perante uma situação em que a falta da prestação de serviços por qualquer das empresas ou estabelecimentos referidos implica a insatisfação de tais necessidades.

Como vem sendo entendimento generalizado, as necessidades sociais consideram-se impreteríveis quando a sua não satisfação tempestiva for susceptível de provocar danos irreparáveis.

No caso da presente greve dos CTT, a paralisação prevista implicará a potencial interrupção por dois dias do serviço público assegurado pelo CDP/Santo Tirso, no qual a greve se localiza.

Diversas greves com um enquadramento factual semelhante foram objecto de várias decisões arbitrais, podendo afirmar-se que existe já uma jurisprudência abundante sobre situações comparáveis. Jurisprudência essa que, no essencial, tem fixado os serviços mínimos a prestar durante a greve em termos muito próximos. As principais variações dizem respeito à distribuição de correio registado, que nem sempre tem sido incluída nos serviços mínimos a prestar, pelo menos nas greves de menor duração.

IV — Decisão

7 — Tendo presente o que antecede, designadamente a significativa convergência de posições manifestadas pelos representantes das partes, o tribunal arbitral decide, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos:

Abertura dos Centros de Distribuição Postal de Caldas da Rainha/Óbidos;

Garantia da segurança e manutenção das instalações e do equipamento;

Distribuição de telegramas e de vales telegráficos;

Distribuição de vales postais da segurança social, bem como da correspondência que titule prestações por encargos familiares e ou substitutivas de rendimentos de trabalho emitida por entidade bancária contratada pela segurança social, que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações;

Recolha, tratamento, expedição e distribuição de correio e de encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis, desde que devidamente identificados no exterior;

Aceitação, tratamento e distribuição de correio registado com origem em entidades da administração directa e indirecta do Estado, pelo carácter urgente que essa situação indicia ou possa determinar, como é o caso, em particular, da correspondência emitida por autoridades policiais ou organismos com competências inspectivas, tribunais, estabelecimentos de saúde ou pelos serviços da administração

fiscal, sempre que seja possível detectar que se trata de prazos que corram o risco de não poder ser cumpridos.

Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos definidos, deverão os representantes dos sindicatos, de acordo com o disposto no artigo 538.º, n.º 7, do CT, identificar os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem na empresa em cujo âmbito vai decorrer a greve, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, à empresa CTT, caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

De qualquer modo e atentos os princípios acima citados e que estão consignados no artigo 538.º, n.º 5, do CT, recorda-se que o recurso ao trabalho dos aderentes à greve só se justificará quando os serviços a prestar não possam ficar a cargo de trabalhadores não aderentes.

Lisboa, 29 de Julho de 2010.

João Leal Amado, árbitro presidente.

Jorge Estima, árbitro de parte trabalhadora.

Rafael Campos Pereira, árbitro de parte empregadora.

Greve dos CDP de Caldas da Rainha/Óbidos dos CTT, S. A., nos dias 6 e 9 de Agosto de 2010

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 35/2010 — SM.

Conflito: artigo 538.º do CT — AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve de trabalhadores dos CDP de Caldas da Rainha/Óbidos dos CTT — Correios de Portugal, S. A., nos dias 6 e 9 de Agosto de 2010 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I — Antecedentes processuais

1 — Em 23 do corrente mês de Julho, foi recebido no Conselho Económico e Social (CES) um ofício proveniente da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, com a indicação de que o tinha escrito e enviado em conformidade com o disposto na alínea *b*) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT) e nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Outubro.

Juntas a tal ofício, vinham fotocópias dos seguintes documentos:

a) Aviso prévio do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT) respeitante à greve acima identificada;

b) Acta da reunião realizada, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 358.º do CT, nas instalações da DGERT, em Lisboa.

2 — Da acta acabada de mencionar constam alguns elementos com interesse para o presente processo, como aliás, era de esperar.

Desde logo, a informação de que as partes em presença — representantes dos CTT e representantes do Sindicato, autor do aviso prévio — não conseguiram entender-se, na reunião, acerca da definição dos serviços mínimos a prestar durante a greve em apreço.

Depois, a informação de que os serviços mínimos aqui em causa não estão definidos e regulados em qualquer convenção colectiva, sendo certo, como já ficou dito, que o Sindicato e a empresa não lograram chegar a acordo na reunião relatada na acta.

Os representantes dos CTT consideraram insuficientes os serviços propostos pelo Sindicato no seu aviso prévio e, por isso, apresentaram a proposta da empresa para o mesmo efeito.

Os representantes do Sindicato discordaram, começando por insistir na sua proposta inicial, tendo, no entanto, acabado por decidir acrescentar a essa proposta a distribuição de vales postais da segurança social, o que não foi considerado suficiente pelos representantes dos CTT.

Quer dizer que as duas partes não acordaram na definição dos serviços mínimos a prestar durante a greve, sendo certo que tal definição não consta de qualquer convenção colectiva de trabalho envolvendo os CTT e o SNTCT.

Consta ainda da acta em apreço, o entendimento de que sendo os CTT a empresa concessionária dos serviços de correios no território nacional, bem como dos mesmos serviços com origem ou destino em território nacional, prestam serviços susceptíveis de satisfazer necessidades sociais impreteríveis, como, de resto, resulta do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 537.º do CT.

II — O tribunal arbitral

3 — E, sendo assim, ou seja, estando em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis e não havendo qualquer acordo entre as partes envolvidas na greve sobre a definição das necessidades mínimas a satisfazer durante a greve, estão reunidos os pressupostos da atribuição de tal tarefa a um tribunal arbitral, como se prevê, de resto, na já citada alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do CT.

Daí o envio do processo ao Conselho Económico e Social, que promoveu formação do tribunal arbitral, que, após sorteio, ficou assim constituído:

Árbitro presidente — José Luís Nogueira de Brito.

Árbitro dos trabalhadores — Ana Cisa.

Árbitro dos empregadores — Manuel Pires do Nascimento.

e que reuniu em 28 de Julho de 2010, pelas 10 horas, nas instalações do CES em Lisboa, tendo começado por proceder a uma apreciação sumária do processo e deliberado ouvir as partes, o que aconteceu, em reuniões sucessivas, às 10 horas e 30 minutos, com os representantes do SNTCT, e às 11 horas, com os representantes dos CTT, que se apresentaram, todos, devidamente credenciados.

O SNTCT fez-se representar por:

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade.

Pedro Manuel Tavares Faróia.

Os CTT fizeram-se representar por Acílio Dias Godinho.

III — As circunstâncias do caso e o seu enquadramento

4 — Antes de mais, salienta-se o facto de se tratar de uma greve geral dos trabalhadores dos CDP de Caldas da Rainha/Óbidos, convocada para ter lugar a partir das 0 até às 24 horas do dia 6 de Agosto de 2010 e a partir das 0 até às 24 horas do dia 9 de Agosto de 2010.

Ora, considerando que os dias 7 e 8 de Agosto de 2010 correspondem a um sábado e a um domingo, a greve vai implicar a ausência dos serviços prestados pelos CTT na área dos Centros de Distribuição Postal de Caldas da Rainha/Óbidos durante quatro dias.

5 — Quanto ao enquadramento jurídico da situação, salienta-se que a definição de serviços mínimos corresponde a uma tentativa de compatibilização entre o exercício de direitos fundamentais conflituantes, como é o caso do direito dos trabalhadores a fazer greve e o direito das pessoas em geral a utilizar os serviços proporcionados pelos CTT.

Por isso é que, no artigo 538.º, n.º 5, do CT, se determina que tal «definição deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade».

Foram, de resto, tomados na devida consideração o tempo de duração, o não funcionamento dos serviços prestados pelos CTT, na área abrangida, em consequência da greve convocada para uma sexta-feira (6) e para uma segunda-feira (9) — quatro dias —, bem como o padrão das decisões que têm vindo a ser tomadas sobre questões semelhantes.

IV — Decisão

6 — Assim sendo, e tendo em consideração que se trata de um tempo de greve que poderíamos considerar de intermédio no contexto das decisões já tomadas e ainda que se trata de um período — o mês de Agosto — em que diminui a utilização do correio proveniente das entidades da Administração Pública, o tribunal arbitral decidiu definir do seguinte modo os serviços mínimos a prestar durante a greve convocada para os CDP de Caldas da Rainha/Óbidos para os dias 6 e 9 de Agosto de 2010:

Abertura dos Centros de Distribuição Postal de Caldas da Rainha/Óbidos;

Garantia da segurança e manutenção das instalações e do equipamento;

Distribuição de telegramas e de vales telegráficos;

Distribuição de vales postais da segurança social, bem como da correspondência que titule prestações por encargos familiares e ou substitutivas de rendimentos de trabalho emitida por entidade bancária contratada pela segurança social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações;

Recolha, tratamento, expedição e distribuição de correio e de encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis, desde que devidamente identificados no exterior;

Aceitação, tratamento e distribuição de correio registado com origem em entidades da administração directa e indirecta do Estado, pelo carácter urgente que essa situação indicia ou possa determinar, como é o caso, em particular, da correspondência emitida por autoridades policiais ou organismos com competências inspectivas, tribunais, estabelecimentos de saúde ou pelos serviços da administração

fiscal, sempre que seja possível detectar que se trata de prazos que corram o risco de não poder ser cumpridos.

Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos definidos, deverão os representantes dos sindicatos, de acordo com o disposto no artigo 538.º, n.º 7, do CT, identificar os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem na empresa em cujo âmbito vai decorrer a greve, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, à empresa CTT, caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

De qualquer modo e atentos os princípios acima citados e que estão consignados no artigo 538.º, n.º 5, do CT, recorda-se que o recurso ao trabalho dos aderentes à greve só se justificará quando os serviços a prestar não possam ficar a cargo de trabalhadores não aderentes.

Lisboa, 28 Julho de 2010.

José Nogueira de Brito, árbitro presidente.

Ana Cisa, árbitro de parte trabalhadora.

Manuel Pires do Nascimento, árbitro de parte empregadora.

Greve da RESIESTRELA, S. A., nos dias 9, 10 e 11 de Agosto de 2010

Arbitragem obrigatória

Número do processo: 36/2010 — SM.

Conflito: artigo 538.º do CT — AO para determinação de serviços mínimos (SM).

Assunto: greve dos trabalhadores da RESIESTRELA, S. A., nos dias 9, 10 e 11 de Agosto de 2010 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I — O processo

1 — Através de ofício datado de 28 de Julho de 2010, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, remeteu à secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES):

a) Aviso prévio do STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, decretando greve para os dias 9 e 10 e ainda greve ao trabalho suplementar para o dia 11, todos de Agosto de 2010, «abrangendo todos os trabalhadores a exercerem funções na RESIESTRELA — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S. A.»;

b) Acta da reunião realizada em Lisboa no dia 27 de Julho de 2010, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

2 — Integrando-se a actividade da empresa em causa, no entender da DGERT, no âmbito da satisfação de necessidades sociais impreteríveis de acordo com a alínea c) do n.º 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho, e não se

achando regulada a determinação de serviços mínimos em instrumento de regulamentação colectiva aplicável, a DGERT convocou as partes com vista a obtenção de um acordo quanto à sua definição.

3 — A entidade sindical, apesar de entender que a sociedade RESIESTRELA, S. A., não se enquadra nesse dispositivo porquanto não opera de forma ininterrupta sete dias por semana, propôs, no pré-aviso de greve, para a determinação dos serviços mínimos, que aqueles deveriam corresponder «ao número de trabalhadores que prestam serviço na empresa, aos domingos à noite, durante o período normal de férias»; face ao desacordo manifestado pela entidade patronal, a DGERT convocou as partes com vista a obtenção de um acordo quanto à sua definição.

4 — Iniciada a reunião, o representante da RESIESTRELA apresentou um documento com a definição proposta de serviços mínimos que considerava necessário serem observados durante a greve, bem como dos meios humanos necessários para os assegurar; dada a palavra ao STAL reiterou a sua posição expressa no aviso prévio de greve.

Não tendo sido possível ultrapassar o desacordo quanto à definição dos serviços mínimos e meios a alocar, e sendo a RESIESTRELA, S. A., parcialmente detida pela Empresa Geral de Fomento, S. A., e integrada por isso no sector empresarial do Estado, estão desse modo verificados, os pressupostos definidos na alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho, pelo que foi promovida a formação deste tribunal assim constituído:

Árbitro presidente — Jorge Ponce de Leão.

Árbitro da parte trabalhadora — António da Conceição Correia.

Árbitro da parte empregadora — Pedro Petrucci de Freitas.

5 — O Tribunal com a referida constituição reuniu no dia 3 de Agosto de 2010, às 9 horas e 45 minutos, nas instalações do CES em Lisboa, tendo decidido ouvir as partes, que foram convocadas para as 10 horas e 15 minutos, os representantes dos trabalhadores, e para as 10 horas e 45 minutos os representantes dos empregadores, tendo comparecido, e apresentado as respectivas credenciais ou procuração, em representação das respectivas entidades:

Pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local:

Joaquim Augusto Carvalho de Sousa.

Francisco José dos Santos Braz.

Isabel Gaspar Costa.

Pela RESIESTRELA, S. A.:

Carlos Pais.

Vera Lisa Santos.

João Carlos Marcelo.

6 — Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos que lhes foram pedidos e responderam a todas as perguntas que lhes foram feitas nomeadamente sobre os fundamentos que sustentavam as respectivas posições, tendo ainda a RESIESTRELA, S. A., juntado ao processo um documento contendo a fundamentação da posição da empresa no que se refere à determinação dos serviços mínimos.

II — Decisão

Ponderadas as posições das partes e respectiva fundamentação, entende o tribunal arbitral que se torna essencial começar por definir os serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, nomeadamente tendo em conta a importância da actividade da empresa na manutenção da salubridade pública e no tratamento dos efluentes decorrentes do seu funcionamento e posteriormente alocar os recursos necessários à sua execução.

Face à apreciação dos argumentos aduzidos, o tribunal arbitral considerou que, tendo início o período de greve imediatamente após o período de interrupção semanal, torna mais crítica a suspensão integral de algumas das funções desenvolvidas pela RESIESTRELA, S. A., pelo que entendeu que não poderiam ser suspensas nem a actividade da ETAR, nem a deposição de resíduos no aterro; já no que concerne à recolha selectiva de resíduos sólidos urbanos, se entende como não justificando a derrogação do direito à greve, tendo em conta em especial que o 3.º dia de greve é apenas ao trabalho suplementar, o que permitirá a

resolução das situações mais críticas; de resto, caberá aos municípios afectados adoptar medidas especiais e comunicar com os seus munícipes no sentido de minimizarem esse impacto durante o período de greve.

Tudo visto, entendeu o tribunal arbitral fixar os recursos necessários à execução dos serviços mínimos no seguinte:

Um trabalhador pelo período de greve para garantir as descargas no aterro que venham a ser efectuadas pelos municípios abrangidos pela actividade da empresa e ainda prevenção dos riscos de incêndio;

Um trabalhador pelo período de greve para monitorização da actividade da ETAR.

Lisboa, 3 de Agosto de 2010.

Jorge Ponce Leão, árbitro presidente.

António da Conceição Correia, árbitro de parte trabalhadora.

Pedro Petrucci de Freitas, árbitro de parte empregadora.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas — SOPRAGOL, S. A. — Autorização de laboração contínua.

A empresa Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas — SOPRAGOL, S. A., com sede em Montinho de Baixo, 7490-909 Mora, freguesia e concelho de Mora, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito no local da sede, no período compreendido entre 20 de Julho e 20 de Outubro de 2010, no âmbito da campanha do tomate.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria do tomate, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, e posteriores revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, por um lado, no decorrer da referida campanha, a requerente desenvolve diversas actividades que têm de ser exercidas ininterruptamente. Na verdade, sendo o tomate um produto altamente perecível, terá de ser, diariamente, colhido e entregue na indústria, a fim de se evitar a respectiva deterioração, com a inerente perda do valor económico, e subsequentes e graves prejuízos para os agricultores e a indústria. Por outro lado, para que as máquinas estejam em plena capacidade de transformação da matéria-prima é necessária uma preparação de, pelo menos, oito horas, situação esta, como a anterior, só passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os profissionais envolvidos no regime de laboração requerido, exclusivamente trabalhadores sazonais, serão contratados para o efeito e conforme o regime requerido.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) A Comissão de Trabalhadores, instada a pronunciar-se, por escrito, entendeu não exercer esse direito;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;
- 4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direcção Regional da Agricultura do Alentejo, do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas — SOPRAGOL, S. A., a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito em Montinho de Baixo, 7490-909 Mora, freguesia e concelho de Mora, no período compreendido entre 20 de Julho e 20 de Outubro de 2010, no âmbito da campanha do tomate.

Lisboa, 30 de Julho de 2010. — O Ministro da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, *António Manuel Soares Serrano*. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção).

As alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos referidos, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano intermédio. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 3223, dos quais 777 (24,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 129 (4 %) auferem retribuições entre 6,3 % e 8,3 % inferiores às da convenção. São as empresas dos escalões entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção. A convenção actualiza o pão de alimentação em 4 % e o subsídio de refeição em 5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições para o aprendiz do 1.º ano e para o aprendiz de expedição e venda do 1.º ano são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser

objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Em toda a área da convenção, o mesmo sector de actividade encontra-se igualmente abrangido pelo contrato colectivo entre a Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e as mesmas associações sindicais razão pela qual a presente extensão excluirá as empresas filiadas naquela associação.

Por outro lado, nos distritos de Braga, Évora, Faro, Porto e Viana do Castelo, vigoram contratos colectivos com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados entre as mesmas associações sindicais e a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo. Por esta razão, a presente extensão, naqueles distritos, apenas é aplicável a empresas filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2010, são estendidas:

a) Nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal, às relações de trabalho entre empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao

seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores a esta resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

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

Lisboa, 22 de Setembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão

deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 22 de Setembro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores, representados pelas associações que as outorgaram que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório.

As duas primeiras associações subscritoras requereram a extensão das alterações da convenção a todas as empresas que exerçam a actividade abrangida e a todos os trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2009. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual são 1094, dos quais 644 (58,9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 437 (39,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6 %. São as empresas do escalão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono para falhas em 1,6 %, o subsídio de alimentação em 2,9 %, as ajudas de custo, em 1,7 %, e as diuturnidades em 3,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção. No entanto o n.º 4 da cláusula 42.ª, «Trabalho fora do local habitual», não é objecto de retroactividade uma vez que se destina a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de

aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

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

Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do n.º 4 da cláusula 42.ª, produzem efeitos desde 1 de Julho de 2010.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a ACAP — Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é vertical e obriga as empresas representadas pelas seguintes associações patronais, que se dedicam às actividades da indústria, comércio e reparação automóvel, nomeadamente as que se dediquem ao comércio, reparação, serviços afins e construção de veículos automóveis, máquinas agrícolas, máquinas industriais, pneus, peças e acessórios, reboques, motociclos, assim como actividades conexas:

ACAP — Associação Automóvel de Portugal;
ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel;
ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel.

2 — O presente contrato obriga também as empresas de reparação automóvel e respectivos subsectores de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis e postos de assistência e pneumáticos, representadas pela AIM (Associação Industrial do Minho).

3 — São também abrangidos por este contrato colectivo os trabalhadores, independentemente da categoria profissional atribuída, representados pelos sindicatos signatários.

4 — Excluem-se do âmbito do presente contrato as empresas representadas pelas associações outorgantes (ARAN e AIM) que exerçam exclusivamente as actividades de garagens, estações de serviços, postos de abastecimento de combustíveis, parques de estacionamento e postos de assistência a pneumáticos e ainda as que nas actividades acima mencionadas empreguem de 6 a 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que esteja adstrito um único trabalhador, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50 % da facturação geral da empresa, e as que nas actividades acima mencionadas empreguem mais de 12 trabalhadores e possuam, além daquelas actividades, apenas uma secção comercial a que estejam adstritos ape-

nas 1 ou 2 trabalhadores, desde que a secção comercial tenha uma facturação inferior a 50 % da facturação geral da empresa.

5 — Todavia, aos trabalhadores que prestem serviço nas secções de comércio automóvel das empresas referidas no número anterior aplicar-se-á o presente CCTV.

6 — Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, n.ºs 1 e 2, do mesmo Código, as partes estimam ficar abrangidos, pela presente convenção, 50 000 trabalhadores e 8000 empregadores.

Cláusula 3.^a

Vigência e forma de denúncia

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei.

2 — O período de vigência do contrato colectivo é de 12 meses.

3 — As tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária poderão ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua aplicação, podendo o restante clausulado ser denunciado com a antecedência máxima de 180 dias em relação ao termo do respectivo período de vigência.

4 — O termo dos prazos de denúncia previsto no número anterior poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado de dois meses, respectivamente, iniciando-se desde logo um período de pré-negociação com base em proposta e resposta provisórias.

5 — Terminado o prazo e vigência do contrato sem que haja denúncia do mesmo, considera-se automaticamente renovado, por períodos de 90 dias, se não for denunciado nos 30 dias imediatamente anteriores ao termo de cada um dos períodos em curso.

6 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

7 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Definição de categorias profissionais

No anexo III deste contrato são definidas as categorias profissionais por ele abrangidas, com a indicação das funções que lhes são incumbidas.

Cláusula 5.^a**Enquadramento profissional**

As categorias profissionais do presente CCTV constam do enquadramento profissional definido (anexo II).

Cláusula 6.^a**Classificação profissional**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV serão obrigatoriamente classificados pelas entidades patronais de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir aos trabalhadores categorias profissionais e graus de enquadramento diferentes dos estabelecidos neste contrato.

Cláusula 7.^a**Níveis profissionais**

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente contrato são distribuídas em níveis, tendo por base as exigências das tarefas realmente desempenhadas, níveis de formação profissional e de conhecimentos técnicos necessários, grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, tempo de prática e aprendizagem necessários, como também o esforço físico ou mental e meio ambiente em que o trabalhador desempenhe as suas funções ou tarefas.

Cláusula 8.^a**Condições de admissão**

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, a entidade patronal dará preferência aos trabalhadores já em serviço, desde que a entidade patronal considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admita um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria profissional e grau de enquadramento por este adquiridos anteriormente, desde que o trabalhador apresente, para o efeito, no acto da admissão, documento comprovativo da categoria profissional ou grau adquiridos ao serviço da entidade patronal anterior.

4 — Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência, de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, tenha administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira.

5 — A admissão deve constar de um documento, escrito e assinado por ambas as partes, sendo um exemplar entregue ao trabalhador e outro enviado ao sindicato respectivo, no prazo de 15 dias, do qual constam as seguintes informações:

- a) Identidade das partes;
- b) Local de trabalho ou, na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado

a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede ou domicílio da entidade patronal;

c) Categoria do trabalhador e caracterização sumária do seu conteúdo, bem como grau do CCTV;

d) Data de celebração do contrato e início dos seus efeitos;

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

f) Duração das férias remuneradas ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;

g) Prazos de aviso prévio a observar pela entidade empregadora e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;

h) Valor e periodicidade da remuneração base inicial, bem como as demais prestações retributivas;

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

j) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

6 — A contagem do tempo de aprendizagem e tirocínio da mesma profissão far-se-á em relação à soma dos períodos de trabalho prestado numa ou em várias entidades patronais deste ramo de actividade, desde que seja certificado por escrito o cumprimento dos respectivos períodos.

7 — Sempre que se verifiquem vagas no quadro dos caixeiros, deverá ser dada preferência aos serventes que se encontrem ao serviço na empresa.

8 — No preenchimento de vagas para a categoria de inspector de vendas deverá ser dada preferência a vendedores do quadro da empresa.

Cláusula 9.^a**Período experimental**

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

2 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efectivo.

3 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

4 — Sem prejuízo do disposto relativamente à contratação a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

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

Cláusula 10.^a**Exames médicos e inspecções médicas periódicas**

Esta matéria é regulada pelos diplomas relativos à higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 11.^a**Serviço efectivo**

Salvo os casos previstos na lei e neste contrato, não se considera serviço efectivo para efeitos de promoção o tempo correspondente a faltas injustificadas e bem assim o de licença sem retribuição na parte que exceda os dois meses.

Cláusula 12.^a**Idade e habilitações mínimas**

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Apenas podem ser admitidos com 15 anos os jovens que desempenham actividade considerada «trabalho leve».

3 — As habilitações mínimas exigidas são a escolaridade obrigatória ou equivalente.

4 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem as correspondentes profissões.

Cláusula 13.^a**Trabalho de menores**

1 — É válido o contrato com menores que tenham completado 16 anos, sem prejuízo do disposto na lei.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

Cláusula 14.^a**Menores e trabalho nocturno**

Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

Cláusula 15.^a**Condições especiais do trabalho dos menores**

É vedado às entidades patronais utilizar menores nos serviços de balancés, guilhotinas, quinadeiras, prensas de qualquer tipo e com polimento de metais, assim como em postos de trabalho sujeitos a condições que possam ser prejudiciais ao normal desenvolvimento do jovem.

Cláusula 16.^a**Emprego de deficientes**

As empresas abrangidas pelo presente contrato que necessitem admitir trabalhadores, procurarão incluir entre os recém-admitidos trabalhadores deficientes físicos, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma profissão e escalão.

SECÇÃO II**Carreira profissional****Cláusula 17.^a****Definição**

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a um grau mais elevado do seu enquadramento

profissional ou a mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada.

Cláusula 18.^a**Condições de promoção e acesso**

1 — Em relação aos trabalhadores metalúrgicos, electricistas, construção civil e hotelaria observar-se-á o seguinte:

a) Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa e na categoria profissional respectiva ascenderão automaticamente ao escalão superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador;

b) Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa e na categoria profissional respectiva ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador;

c) No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada nos termos das alíneas a) e b) para a sua promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho, sendo, no caso do cozinheiro, realizado no organismo competente;

d) Os exames a que se refere a alínea anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O trabalhador designará o seu representante.

2 — Em relação aos trabalhadores do comércio e de escritório observar-se-á o seguinte:

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete 3 anos de prática ou 18 anos de idade;

b) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;

c) O terceiro-caixeiro e segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe imediata após três anos de permanência na categoria;

d) Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascenderão obrigatoriamente à classe imediata após três anos de permanência na categoria;

e) Os paquetes, após 3 anos de prática ou quando atingirem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários; não possuindo as habilitações para estagiários, serão promovidos a contínuos ou porteiros;

f) Estagiários e dactilógrafos — os estagiários, após 2 anos de permanência nesta categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, tendo, em qualquer caso, de prestar um mínimo de quatro meses de estágio;

g) Os dactilógrafos serão equiparados, para todos os efeitos, a terceiros-escriturários após 2 anos de permanência naquela categoria ou logo que atinjam 21 anos, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu próprio serviço;

h) A recepcionista/telefonista de 2.ª ascenderá a recepcionista/telefonista de 1.ª após três anos de permanência na categoria;

i) Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria profissional à data da entrada em vigor do presente contrato.

3 — No sector de garagens observar-se-á o seguinte:

O estagiário para lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador;

O estagiário para lubrificador, após um ano de prática, será obrigatoriamente promovido a lubrificador;

O estagiário para lavador/lubrificador, após um ano de estágio, será promovido a lavador/lubrificador;

O candidato a recepcionista (garagens), logo que complete dois anos de prática, será obrigatoriamente promovido a recepcionista.

4 — O estágio de vendedor terá a duração de 12 meses, período, após o qual o estagiário passará imediatamente a vendedor.

5 — Para as categorias profissionais constantes no anexo I, grupo I, todo o trabalhador com idade superior a 20 anos será admitido directamente para qualquer dos escalões das referidas categorias profissionais.

SECÇÃO III

Dotações mínimas e quadros de densidade

Cláusula 19.^a

Dotações mínimas

I — Trabalhadores metalúrgicos:

1 — As empresas que tenham apenas um trabalhador ao seu serviço que seja o executante predominante do trabalho da oficina atribuir-lhe-ão o 1.º escalão.

2 — O trabalhador do 1.º escalão que desempenhe funções a que corresponda a categoria de trabalhador de qualificação especializada deverá ser reclassificado nessa categoria.

II — Trabalhadores da construção civil. — Nos locais de trabalho onde o estabelecimento tenha mais de 20 trabalhadores haverá um encarregado por cada grupo.

Cláusula 20.^a

Quadros de densidade

Para as empresas que venham a constituir-se e no respeitante ao início da sua actividade deverão ser observados os seguintes quadros de densidade:

Trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos

Número de trabalhadores	Escalões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	—	1	—	—
2	1	—	—	1
3	1	—	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2
10	2	3	3	2

Trabalhadores electricistas

Número de trabalhadores	Oficiais	Pré-oficiais	Ajudantes
1	1	—	—
2	1	—	1
3	1	1	1
4	2	1	1
5	3	1	1
6	3	1	2
7	3	2	2
8	4	2	2
9	5	2	2
10	5	3	2

Trabalhadores cozinheiros

Número de trabalhadores	Escalões		
	1.º	2.º	3.º
1	—	—	1
2	—	—	2
3	—	1	2
4	—	1	3
5	—	2	3
6	—	2	4
7	—	3	4
8	1	3	4
9	1	3	5
10	1	3	6

SECÇÃO IV

Regulamento de aprendizagem e tirocínio

Cláusula 21.^a

Princípios gerais

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, podem ser admitidos como aprendizes os jovens com menos de 16 anos de idade, para ingresso em categoria profissional onde, nos termos do presente CCTV, seja permitida a aprendizagem. As habilitações literárias mínimas para admissão como aprendiz são a escolaridade obrigatória ou equivalente.

2 — O objecto da aprendizagem é a formação profissional para as profissões constantes do anexo II, mediante a correspondente retribuição, constante do anexo I do presente CCTV.

3 — O aprendiz não pode ser responsabilizado por eventuais deteriorações que provoque nos equipamentos e materiais que maneje, resultantes da sua natural inexperiência, no exercício da aprendizagem, nem ser-lhe exigida contribuição efectiva para a produtividade da empresa.

4 — Quando cessar um contrato como aprendiz ou praticante, a empresa obriga-se passar-lhe certificado referente ao tempo de formação profissional e ao aproveitamento que já possui, com a indicação da profissão ou profissões em que tal se verificou.

5 — O tempo de aprendizagem ou tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número anterior.

6 — Quando durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular equiparado, ou es-

tágio devidamente certificado de um centro de formação profissional, será obrigatoriamente promovido a praticante no prazo de três meses sobre o termo de um ou outro dos referidos cursos.

Cláusula 22.^a

Promoções

Ascenderão automaticamente a praticantes os aprendizes que hajam terminado o seu período de aprendizagem e ao grau imediato os praticantes que hajam completado o seu período de tirocínio.

Cláusula 23.^a

Duração de aprendizagem

1 — A duração de aprendizagem não poderá ultrapassar 3, 2 ou 1 anos, conforme os aprendizes forem admitidos com 15, 16 ou 17 anos de idade, respectivamente, sem prejuízo no disposto na lei.

2 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

Cláusula 24.^a

Duração do tirocínio

O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

a) Nas profissões do grau 8 que admita o tirocínio:

1) Dois anos para os candidatos que concluírem a aprendizagem;

2) Três anos para os candidatos que não tenham frequentado qualquer escola de aprendizagem.

Estes, no 1.º ano, serão designados por praticantes iniciados;

b) Para as profissões dos graus 9 e 10 que admitam tirocínio, 3, 2 e 1 anos, conforme tenham sido admitidos com 15, 16 e 17 anos, respectivamente.

SECÇÃO V

Regimes especiais

SUBSECÇÃO I

Trabalhadores de escritório e correlativos

Cláusula 25.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de:

a) 16 anos, sem prejuízo das excepções previstas na lei;

b) 18 anos para os contínuos, cobradores, porteiros e guardas.

SUBSECÇÃO II

Trabalhadores da construção civil

Cláusula 26.^a

Idade de admissão

A idade mínima de admissão dos trabalhadores da construção civil é de 18 anos.

Cláusula 27.^a

Habilitações mínimas

As habilitações mínimas dos trabalhadores da construção civil são a escolaridade obrigatória.

SUBSECÇÃO III

Trabalhadores electricistas

Cláusula 28.^a

Habilitações mínimas

Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricidade da Marinha de Guerra Portuguesa, da Escola da Marinha Portuguesa, de mecânico electricista ou rádio amador da Escola Militar de Electromecânica e com os cursos do instituto de formação profissional do ministério competente, salvo se o regulamento da carteira profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 29.^a

Promoções e acesso

1 — A duração da aprendizagem, à excepção do electricista auto, não poderá ultrapassar os dois anos.

2 — O aprendiz que complete 18 anos de idade será promovido ao grau superior desde que perfaça um mínimo de seis meses de aprendizagem.

3 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos nessa mesma categoria.

4 — Os pré-oficiais, após dois anos de permanência nessa categoria, serão promovidos a oficiais.

SUBSECÇÃO IV

Trabalhadores técnicos de serviço social

Cláusula 30.^a

Condições de admissão

São admitidos como técnicos de serviço social os diplomados por escolas de serviço social oficialmente reconhecidas.

SUBSECÇÃO V

Trabalhadores de hotelaria

Cláusula 31.^a

Condições de admissão

1 — Só podem ser admitidos trabalhadores maiores de 18 anos.

2 — Têm preferência de admissão:

a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional;

b) Os trabalhadores titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras oficialmente reconhecidas.

Cláusula 32.^a

Título profissional

Para as categorias abaixo indicadas, os candidatos terão de preencher os seguintes requisitos:

a) Para controlador-caixa, cozinheiro e despenseiro, ser maior de 18 anos de idade, possuir a escolaridade obrigatória e ter sido aprovado em exame de aptidão profissional oficialmente reconhecido, precedido de estágio não inferior a 12 meses;

b) Para encarregado de refeitório, ser maior de 21 anos de idade e ter sido aprovado em exame de aptidão profissional oficialmente reconhecido, precedido de estágio não inferior a 12 meses.

Cláusula 33.^a

Direito à alimentação

1 — Nos refeitórios, os trabalhadores apenas têm direito às refeições aí servidas ou confeccionadas.

2 — A alimentação será fornecida em espécie e será igual à das refeições servidas aos utentes.

3 — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horário de trabalho.

4 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão estes ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

5 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar as suas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

6 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 10 horas da manhã.

7 — O trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial (dieta) terá direito a que esta lhe seja fornecida, confeccionada ou, no caso de manifesta impossibilidade, em géneros.

8 — Para todos os efeitos deste contrato, o valor de alimentação não pode ser deduzido da parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 34.^a

Aprendizagem

As profissões enquadradas nas secções de refeitório ou cozinha não admitem aprendizagem.

SUBSECÇÃO VI

Trabalhadores de enfermagem

Cláusula 35.^a

Condições de admissão

Os trabalhadores de enfermagem são os diplomados por escolas oficialmente reconhecidas.

SUBSECÇÃO VII

Trabalhadores de garagem

Cláusula 36.^a

Idade de admissão

1 — A idade mínima de admissão dos trabalhadores de garagens é de 16 anos, sem prejuízo do disposto na lei para trabalhos leves.

2 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade para exercerem as funções de lavador e lubrificador serão classificados como estagiário para lavador e estagiário para lubrificador.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 37.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Exercer as funções que lhes forem cometidas com zelo e competência;

c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

d) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho que lhes for cometido com zelo e diligência;

g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal, nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial ou comercial, métodos de fabrico e segredos comerciais, bem como, no que respeita à específica actividade de reparação de automóveis, não prestar serviços para reparação de veículos a qualquer outra entidade, ainda que efectuados fora das horas de serviço;

h) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pelo Ministério do Trabalho, nos termos da lei, mediante parecer prévio da comissão sindical, comissão intersindical ou, na falta destes, o sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;

i) Não se deslocar para fora do local de trabalho, nas horas de serviço, sem autorização do seu superior hierárquico;

j) Prestar informações com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados, e vice-versa;

l) Usar os fatos de trabalho que forem distribuídos pela empresa durante o tempo de serviço, desde que os mesmos se encontrem em boas condições de apresentação;

m) Cumprir o horário de trabalho estabelecido para a sua actividade profissional, não abandonando a mesma, sem prejuízo do disposto na matéria relativa ao regime de turnos;

n) Equipar-se e desequipar-se, sem prejuízo de cumprimento do seu horário de trabalho.

Cláusula 38.^a**Deveres das entidades patronais**

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Providenciar boas condições no local de trabalho, instalando os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato individual, salvo nos casos e condições previstas neste CCTV;
- d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de associações sindicais outorgantes, instituições de segurança social ou membros de comissões paritárias;
- e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato em relação aos seus associados;
- f) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, dando conhecimento ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa;
- i) Facilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- j) Zelar por que os trabalhadores ao seu serviço não sejam privados dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional;
- l) Registar em documento próprio da empresa, quando solicitado pelo trabalhador, as datas do início e fim do contrato, bem como a sua categoria profissional;
- m) Informar os trabalhadores sobre tudo que diga respeito às questões da sua segurança e da sua saúde relativas ao posto de trabalho.

Cláusula 39.^a**Garantias aos trabalhadores**

1 — É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, excepto nos casos em que, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador e parecer do sindicato;
- c) Baixar a profissão ou escalão do trabalhador, excepto nos casos em que, nas condições legais, precedendo autorização do Ministério do Trabalho, haja acordo do trabalhador e parecer do sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 40.^a;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

i) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem o seu prévio consentimento, quando tal mudança implique condições de trabalho mais desfavoráveis;

j) Impedir aos trabalhadores o acesso aos serviços dos técnicos de assistência social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e do disposto na alínea i) da cláusula 37.^a;

l) Descontar na retribuição dos trabalhadores quaisquer importâncias a que se julguem com direito, salvo nos casos previstos na lei.

2 — A violação das garantias estabelecidas nesta cláusula constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com direito às indemnizações previstas neste contrato.

3 — Constituem violação das leis do trabalho e como tal serão punidas as infracções ao disposto nesta cláusula.

Cláusula 40.^a**Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 — Entende-se por transferência a mudança de local de trabalho com carácter de permanência, estabilidade e definitividade.

2 — As entidades patronais só podem transferir os trabalhadores para outro local de trabalho com o seu acordo escrito, salvo quando da transferência não resulte uma variação sensível, ou de qualquer forma mais prejudicial, do tempo de trajeto para esse local.

3 — Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, os trabalhadores poderão, contudo, e salvo acordo em contrário, ser transferidos, desde que essa transferência não lhes cause prejuízo sério.

4 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo, a entidade patronal custeará as despesas de transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens.

5 — Se a transferência do local de trabalho não envolver mudança de residência do trabalhador, a entidade patronal deverá custear o acréscimo de despesas de transporte e remunerar a diferença do tempo gasto no trajeto.

6 — O trabalhador, em caso de transferência de local de trabalho, a título provisório, considera-se em regime de deslocação, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 41.^a**Transmissão do estabelecimento**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos

legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo no disposto da cláusula 40.^a

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos tenham cessado, desde que reclamadas pelos interessados, junto do transmitente e do adquirente, até ao momento da transmissão.

3 — Para efeito do disposto no n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, em lugar bem visível, no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos; e quanto aos trabalhadores ausentes por motivos justificados, deverá avisá-los no início daquele período, por carta registada com aviso de recepção, para a última morada por eles comunicada à empresa.

4 — O disposto nesta cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 42.^a

Quotizações

1 — Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades patronais e os delegados sindicais, a comissão sindical ou intersindical ou, na falta daqueles, com o sindicato respectivo e mediante declaração expressa nesse sentido dos trabalhadores, indicando o respectivo sindicato.

2 — No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior, as empresas obrigam-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos, até ao dia 30 do mês seguinte a que respeitem, o produto das quotizações pela forma que considerarem mais adequada (numerário, cheque ou vale de correio).

Cláusula 43.^a

Higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao serviço em boas condições de higiene e segurança, observando os preceitos legais aplicáveis.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 44.^a

Direito à actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais da empresa.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 45.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 48.^a, é o seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + \frac{n - 500}{200}$ representando n o número de trabalhadores.

200

2 — O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos desde que estes representem nas empresas mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3 — Nas empresas a que se refere a alínea a) do n.º 1, e seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 48.^a

Cláusula 46.^a

Do direito de reunião nas instalações da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo no disposto no número anterior os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até ao limite de quinze horas em cada ano, mediante convocação da comissão intersindical ou da comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de

um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse fim a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa, podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

Cláusula 47.^a

Cedência de instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 48.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3 — O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Substituições

Cláusula 49.^a

Substituição dos trabalhadores da mesma profissão

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria profissional superior à sua terá direito ao respectivo grau de remuneração, previsto neste contrato, durante o tempo efectivo da substituição.

2 — Os trabalhadores referidos no número anterior terão direito a um subsídio de férias e de Natal sobre o grau de remuneração do trabalhador substituído proporcional ao tempo da respectiva substituição.

Cláusula 50.^a

Execução de funções de diversas profissões

1 — O trabalhador que execute funções de diversas profissões tem direito a receber a retribuição mais elevada.

2 — Sempre que o trabalhador execute funções de profissão a que corresponda retribuição superior, adquire, para todos os efeitos, ao fim de três meses consecutivos ou cinco intercalados, a nova profissão e respectiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as profissões de chefia, em relação às quais o trabalhador adquire tão-somente o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de um ano, caso em que o trabalhador adquirirá igualmente a nova profissão.

4 — Nos casos de substituição previstos no número anterior, o substituto adquire o direito a ocupar a vaga do substituído, caso esta venha a ocorrer durante o período de substituição.

5 — Os tempos de trabalho intercalados a que se refere o n.º 2 contam-se por períodos de um ano a partir da data do seu início.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o regime de promoções previsto neste contrato.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 51.^a

Definição do horário de trabalho

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como os intervalos de descanso diários.

Cláusula 52.^a

Período normal de trabalho

1 — O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.

2 — O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 40 horas por semana e 39 horas para trabalhadores administrativos, tendo os trabalhadores direito a dois dias de descanso, contínuos ou descontínuos.

3 — Por acordo entre empresa e trabalhadores, a laboração semanal poderá incluir um 6.º dia, sendo, nesse caso, esse 6.º dia remunerado com um acréscimo de 2 % e de 5 % sobre o respectivo nível, se laborar, meio dia ou dia completo, respectivamente, sem prejuízo do direito aos descansos semanais previstos na presente convenção.

4 — O disposto no número anterior não se aplica às empresas do subsector da montagem ou às empresas funcionalmente a ele ligadas.

5 — O período normal de trabalho diário de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até quatro horas diárias.

6 — Há tolerância de quinze minutos para transacções, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

7 — Sem prejuízo de outros acordos entre empregador e trabalhadores, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

8 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos, nem à laboração em regime de banco de horas.

Cláusula 52.^a-A

Adaptabilidade, período de referência e duração média do trabalho

1 — Salvo no subsector da montagem ou às empresas funcionalmente a ele ligadas, o período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias, e a duração do trabalho semanal pode atingir as 50 horas, não se contando para este efeito o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho é apurada por referência a período não superior a 12 meses.

3 — Durante o período de referência previsto no n.º 2, a duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode exceder 48 horas.

4 — Sob o regime da adaptabilidade, em semana cuja duração de trabalho semanal seja inferior a 40 horas, a redução pode ser feita mediante redução diária do período normal de trabalho, não superior a 2 horas, salvo se as partes acordarem na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias.

5 — Trimestralmente, o empregador fornecerá ao trabalhador a conta corrente do aumento e da redução dos períodos diários e semanais de trabalho.

Cláusula 52.^a-B

Alteração ao horário de trabalho

1 — A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores, envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

2 — Exceptua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores referida no

número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

3 — Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

4 — A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica para esse efeito. Excepciona-se os casos em que a empresa possibilite o transporte de e para e refeição gratuita.

Cláusula 52.^a-C

Banco de horas

1 — Sem prejuízo dos acordos em vigor nas empresas, o empregador poderá instituir um banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes:

2 — No subsector da montagem ou nas empresas funcionalmente a elas ligadas, as condições de implementação concreta do banco de horas devem ser objecto de negociação com as estruturas representativas dos trabalhadores de cada empresa, embora com a observância do disposto na presente cláusula.

2 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3 — No subsector da montagem ou nas empresas funcionalmente a ele ligadas, o limite anual referido no número anterior não pode ultrapassar as 100 horas.

4 — O aumento do número de horas semanais referido nos números anteriores é possível, inclusivamente, através da prestação de dias completos de trabalho, isto é, o aumento do número de horas semanais poderá efectuar-se através de dias completos, em vez de acréscimo de horas diárias em dias normais de trabalho, verificadas situações de carácter excepcional de produção ou por acordo entre o empregador e os trabalhadores.

5 — No subsector da montagem e das empresas funcionalmente a ele ligadas, o regime previsto nesta cláusula só poderá ser observado nas condições do número anterior.

6 — Os períodos de redução do tempo de trabalho podem ser observados pela redução diária do período normal de trabalho ou pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, verificadas situações de carácter excepcional de produção ou por acordo entre o empregador e os trabalhadores.

7 — No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período para refeição, contado como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

8 — A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

9 — O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

10 — Na compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, o empregador deve avisar o trabalhador do tempo de redução, com três dias de antecedência.

11 — No subsector da montagem ou nas empresas funcionalmente a ele ligadas, o regime de banco de horas, tanto no acréscimo ao período normal de trabalho como na sua compensação, deve ser do conhecimento dos trabalhadores envolvidos, no início de cada ano.

12 — O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

13 — No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, o que poderá ainda ser efectuado até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, ou posteriormente, até ao final deste último ano, neste caso mediante acordo entre o empregador e os trabalhadores, mormente relevante a contiguidade ao gozo de férias.

14 — No caso de a compensação não se mostrar efectuada nos termos referidos no número anterior, o saldo das horas prestadas em acréscimo ao tempo de trabalho será pago pelo valor da retribuição horária normal.

15 — O empregador obriga-se a fornecer trimestralmente ao trabalhador a sua conta corrente do banco de horas.

16 — O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

17 — A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos. Sempre que o trabalho prestado tenha o seu início ou término em hora que não existam transportes públicos colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

18 — O trabalho prestado neste âmbito em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a registar como crédito de horas.

19 — O trabalho prestado no âmbito do número anterior, no caso de ultrapassar as quatro horas, confere ainda o direito ao subsídio de alimentação ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

20 — Qualquer trabalhador que se veja na contingência de não poder prestar trabalho em situação de acréscimo, deverá comunicar e justificar essa indisponibilidade ao respectivo superior hierárquico, utilizando os procedimentos definidos e adoptados para qualquer situação de falta ao período normal de trabalho.

21 — A ausência da justificação de falta referida no número anterior implicará que o período de ausência seja considerado injustificado com todas as consequências daí decorrentes.

Cláusula 53.^a

Fixação do horário de trabalho

Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato, devendo os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um suplemento adicional à sua remuneração correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, depois de ouvidos os respectivos sindicatos, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 55.^a

Regime de trabalho suplementar — Noção

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

2 — No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior;
- b) O prestado para compensar suspensão de actividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;
- c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 6 da cláusula 52.^a;
- d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho, que não exceda duas horas diárias;
- e) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

4 — Na situação referida na alínea e) do n.º 3, o trabalho prestado para compensação não pode exceder os limites diários do n.º 1 da cláusula 57.^a

Cláusula 56.^a

Condições de prestação

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo even-

tual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

Cláusula 57.^a

Limites

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula 55.^a está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) No caso de microempresa ou pequena empresa — 200 horas por ano;

b) No caso de média ou grande empresa — 175 horas por ano;

c) No caso de trabalhador a tempo parcial — 80 horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior;

d) Em dia normal de trabalho — 2 horas;

e) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado — um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;

f) Em meio dia de descanso complementar — um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.

2 — O limite a que se refere a alínea c) do n.º 1 pode ser aumentado, mediante acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, até 150 horas.

Cláusula 57.^a-A

Descanso compensatório

1 — O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

2 — O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — O descanso compensatório remunerado previsto nos n.ºs 1 e 2 pode ser, com o acordo do trabalhador, substituído por redução equivalente do tempo de trabalho.

4 — O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 — O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6 — O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 58.^a

Trabalho suplementar e turnos

Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para a empresa ou mediante acordo dos trabalhadores.

Cláusula 59.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, só sendo autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade patronal comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

2 — Considera-se também como nocturno, até ao limite de 2 horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

3 — A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à do trabalho prestado durante o dia.

Cláusula 60.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 — O trabalho em regime de turnos só é autorizado desde que a entidade patronal comprove devidamente a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

3 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho semanal é de 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira;

b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho é de 40 horas, podendo ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados. Em regra e salvo acordo em contrário com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou com o sindicato respectivo, as horas do turno predominantemente nocturno serão distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que a entidade patronal justifique por escrito a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão

sindical ou intersindical ou os sindicatos interessados, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação para o ministério competente.

5 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

a) 15 % de retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;

b) 25 % de retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

6 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão de prestação de trabalho ou de contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

7 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

8 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 5 integram, para todos os efeitos, a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

9 — Em regime de turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição, de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho; durante o período atrás referido, o trabalhador poderá não abandonar o posto de trabalho mas deve, sempre que possível, ser substituído nas suas ausências por outro trabalhador.

10 — Os trabalhadores que completem 50 anos de idade e 20 anos de serviço neste regime têm direito a mudar de turno ou passar ao horário normal, devendo a empresa assegurar tal mudança ou passagem nos 60 dias imediatos à comunicação do trabalhador, até ao limite anual de 10 % do total dos trabalhadores integrados no respectivo turno.

11 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado desse exame e os respectivos elementos de diagnóstico.

12 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

13 — São permitidas as trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e nível, desde que previamente acordadas entre os interessados e a entidade patronal.

14 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

15 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, ou ao sindicato respectivo, a entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos, pelo menos, com um mês de antecedência.

16 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

Cláusula 61.^a

Trabalhadores-estudantes

A regulamentação do estatuto do trabalhador-estudante encontra-se prevista na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados, férias

Cláusula 62.^a

Descanso semanal obrigatório e complementar

1 — O trabalhador tem direito a um dia completo de descanso semanal obrigatório, que é o domingo. No entanto, este dia de descanso semanal obrigatório, e com o acordo do trabalhador, poderá não coincidir com o domingo e ser gozado noutro dia da semana, desde que em pelo menos 20 semanas por ano o gozo ao domingo esteja assegurado. São excepcionados os regimes de laboração contínua em curso nas empresas.

2 — Nas empresas do subsector da montagem ou nas empresas funcionalmente a ele ligadas, o dia de descanso semanal obrigatório é sempre o domingo.

3 — Sem prejuízo do previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 52.^a-C, em regime de banco de horas, que assim ficam ressalvados, o trabalhador tem direito a um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, agregado ao dia de descanso semanal obrigatório.

4 — O empregador deve, sempre que possível, proporcionar o descanso semanal obrigatório no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.

5 — O descanso semanal obrigatório e o período de onze horas correspondente ao descanso diário estabelecido entre dois períodos diários de trabalho consecutivo devem ser gozados em continuidade.

6 — O período de onze horas referido no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, pelo descanso semanal complementar gozado em continuidade ao descanso semanal obrigatório.

Cláusula 63.^a

Feriados

1 — Para além dos feriados obrigatórios previstos na lei, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

2 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de pontes, fins-de-semana, tradição local e outros dará lugar a distribuição de trabalho por calendário anual, mediante acordo entre a empresa e a comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical ou a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 64.^a

Direito a férias

1 — Em cada ano civil, os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos especiais previstos na lei e neste contrato.

3 — As férias não poderão ter início num dos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

Cláusula 65.^a

Duração de férias

1 — O período de férias é de 22 dias úteis.

2 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordem que o respectivo período seja gozado interpoladamente.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 66.^a

Subsídio de férias

1 — No mínimo de oito dias antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenha direito.

2 — O subsídio de férias beneficia sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — Para efeito dos cálculos, quer da retribuição do período de férias, quer do respectivo subsídio dos trabalhadores, que auferam retribuição mista, isto é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável recebida nos últimos 12 meses, acrescida da parte fixa auferida no momento.

Cláusula 67.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feito por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Para o efeito, deverá o trabalhador indicar à entidade patronal, até 31 de Março, o período de férias que pretende gozar.

3 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical.

4 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade patronal e as entidades referidas naquele número.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

6 — Se o mapa de férias não for fixado até 15 de Maio, o trabalhador gozará as férias no período que tiver indicado nos termos do n.º 2, a não ser que tenha indicado as suas férias para Maio, caso em que o prazo termina em 30 de Abril.

7 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontram ao serviço da mesma entidade patronal será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

8 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 68.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivos de interesse da empresa, a alterar ou fazer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria férias na época fixada; em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com o acréscimo de 100%.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

Cláusula 69.^a

Violação do direito a férias

1 — A entidade patronal que, intencionalmente, não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 70.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência durante o tempo correspondente a um dia normal de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo o total a dias.

3 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 71.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;

b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa com quem o trabalhador viva maritalmente, parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastrós, enteados, sogros, genros e noras);

c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As dadas para acompanhamento de funerais de pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de falta resultantes daquelas alíneas;

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

f) As dadas no âmbito da legislação em vigor sobre a parentalidade;

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

h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses materiais ou culturais dos trabalhadores;

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

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

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

m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;

o) As que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — Não implicam perda de retribuição:

a) As faltas previstas nas alíneas b), c), e), i), j) e n) do número anterior;

b) As faltas pelo tempo indispensável para assistência à família, até ao limite de 12 dias por ano, desde que justificadas por uma declaração de um serviço médico ou por um outro meio idóneo, sem prejuízo da sua eventual comprovação pelos serviços da empresa;

c) As faltas previstas na alínea m) do número anterior quando comprovadamente não forem remuneradas integralmente por outra entidade.

3 — No caso das alíneas b) e c) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se

verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

Cláusula 72.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam; nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

2 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

Cláusula 73.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que sejam salvaguardados o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 74.^a

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado do trabalhador

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior a aquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

Cláusula 75.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste devidamente fundamentado, licença sem retribuição até ao limite de dois meses.

2 — A entidade patronal poderá negar a concessão de licença sem retribuição nos seguintes casos:

a) Quando o pedido não se achar devidamente fundamentado;

b) Quando a licença se destinar ao exercício remunerado de qualquer das funções enumeradas no anexo III noutra empresa ou por conta própria;

c) Quando da concessão de licença resultarem comprovadamente prejuízos directos que ponham em causa a própria actividade da empresa nos casos em que o trabalhador não possa ser substituído por outros, ou quando haja riscos de outros prejuízos de excepcional gravidade.

3 — O trabalhador que pretender exercer o direito previsto no n.º 1 desta cláusula, deverá apresentar o seu pedido, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — A entidade patronal só será obrigada a conceder o direito previsto no n.º 1, decorrido que seja um ano sobre o termo da última licença.

5 — Os limites fixados nos n.ºs 1 e 4 não se aplicam quando a licença se destinar à frequência de cursos ou estágios de formação profissional ou cultural.

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 76.^a

Cessa o do contrato de trabalho

A cessa o do contrato de trabalho fica sujeito ao regime legal aplicável, salvo na parte expressamente prevista neste contrato.

Cláusula 77.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

SECÇÃO II

Cessa o do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

Cláusula 78.^a

Princípio geral

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

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato seja a termo ou não.

Cláusula 79.^a

Justa causa

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

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais s rios da empresa;

f) Prática intencional no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) 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;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou das ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 80.^a

Processo disciplinar para despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida   comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos   associação sindical respectiva.

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

5 — A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão, fundamentada, deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja anunciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

13 — Nas empresas com um número de trabalhadores não superiores a 20, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 desta cláusula.

14 — É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de cinco dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação dos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

15 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada, com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

16 — No caso de o trabalhador arguido ser membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos da cláusula 81.^a

Cláusula 81.^a

A ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 80.^a;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 80.^a e na lei;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 80.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 80.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — Para apreciação da justa causa, deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6 — As acções de impugnação do despedimento de representantes sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 82.^a

Remuneração mínima do trabalho

As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I da parte 1.

Cláusula 82.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de valor igual a € 2,50, ressalvando-se práticas mais favoráveis existentes nas empresas.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para os cálculos dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço das empresas que forneçam refeições de valor igual ou superior ao subsídio em causa ou tenham estabelecido acordos de natureza análoga.

4 — No caso da comparticipação na refeição referida no número anterior ser inferior ao valor do subsídio previsto no n.º 1, o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 83.^a

Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

A forma para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

sendo:

RM — retribuição mensal;

HS — horário semanal.

Cláusula 84.^a

Desconto das horas de faltas

1 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

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

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

sendo *Hs* o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 85.^a

Situações especiais

1 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada independentemente desta, a remuneração certa prevista neste contrato.

2 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

Cláusula 86.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Os caixas e os cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 26,50 enquanto no desempenho dessas funções.

2 — Para pagamento das remunerações e abonos de família deverão ser destacados trabalhadores de escritório com classificação profissional nunca inferior a terceiro-escriturário.

3 — Os trabalhadores que procedam aos pagamentos referidos no número anterior terão direito a uma gratifica-

ção mensal calculada da seguinte forma sobre o montante global manuseado:

Até € 5000 — € 18;

Mais de € 5000 — € 26,50.

4 — O subsídio previsto no n.º 1 é também devido aos trabalhadores na retribuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o subsídio na parte proporcional ao tempo das substituições, deixando o titular de o receber na mesma proporção.

6 — Consideram-se apenas abrangidos pelo n.º 3 os trabalhadores que recebam do caixa um valor global (ensacado ou não) e procedam à sua conferência, repartição e prestação de contas aos serviços de tesouraria ou outros pelos pagamentos efectuados.

Cláusula 87.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela 1.^a hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 — Nos dois primeiros anos contados da entrada em vigor do clausulado resultante do presente processo de revisão, o acréscimo previsto na alínea b) do número anterior, é de 150 %.

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

Cláusula 88.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório

1 — O trabalho suplementar prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguidos, sem perda de retribuição.

2 — Em nenhum caso pode o trabalhador receber em relação ao trabalho em dias de descanso ou feriados uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de três horas.

Cláusula 89.^a

Proibição de regimes especiais de retribuição

É vedada às empresas a adopção de regimes especiais de retribuição por peça ou tarefa, salvo acordo escrito da comissão sindical ou da comissão intersindical ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

Cláusula 90.^a

Casos de redução de capacidade para o trabalho

1 — Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalhador por incapacidade parcial resultante de doença

profissional ou acidente de trabalho ocorrido dentro ou fora do local habitual de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior aquela a que tinha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

2 — As empresas obrigam-se a colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e a promover as diligências adequadas à sua readaptação ou reconversão profissional.

3 — Os trabalhadores afectados de incapacidade parcial permanente resultante de doença profissional ou de acidente de trabalho não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

4 — Quando a diminuição do rendimento de trabalho por incapacidade parcial resultar de doença ou acidente não profissional, a empresa diligenciará por conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 91.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data do pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente, contando sempre qualquer fracção de um mês como mês completo, desde que superior a 15 dias de serviço efectivo, e se o trabalhador, no mês anterior, tiver perfeito pelo menos 15 dias de serviço efectivo.

3 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado seis meses de serviço, e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, se este não tiver atingido seis meses, contando-se sempre qualquer fracção de um mês como mês completo, desde que superior a 15 dias de serviço efectivo, e se o trabalhador, no mês anterior, tiver perfeito pelo menos 15 dias de serviço efectivo.

5 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro. Verificando-se manifesta incapacidade económica da empresa para o efeito e havendo acordo dos trabalhadores, poderá ser pago o mais tardar até 15 de Dezembro. Exceptua-se a situação da cessação do contrato de trabalho em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

6 — Para efeitos do cálculo do subsídio de Natal dos trabalhadores que auferiram uma retribuição mista, isto é, composta por uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável recebida nos últimos 12 meses acrescida da parte fixa auferida no momento.

Cláusula 92.^a

Data de pagamento

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço no acto de pagamento da retribuição,

um talão preenchido por forma indelével, no qual figuram o nome completo dos trabalhadores, o número de inscrição na segurança social, retribuição mensal, categoria profissional e escalão, os dias de trabalho normal e as horas de trabalho suplementares ou em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador seja retido para efeitos de pagamento da retribuição, para além dos limites do seu horário normal de trabalho desde que a responsabilidade seja objectivamente imputável à entidade patronal, receberá o respectivo período de tempo, na 1.^a hora como trabalho normal, daí em diante, como trabalho suplementar.

CAPÍTULO IX

Despesas com deslocações

Cláusula 93.^a

Conceitos gerais

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

2 — Para efeitos deste capítulo, e sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a, considera-se local habitual de trabalho:

- a) O estabelecimento definido no contrato individual;
- b) Na falta de especificação, e para a generalidade dos trabalhadores, a sede, delegação, filial ou outro estabelecimento da empresa em que o trabalhador preste normalmente serviço.

3 — As despesas com transporte, alojamento e alimentação serão documentadas em conformidade com a prática existente nas empresas.

Cláusula 94.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam em menos de duas horas por cada percurso a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local da deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local de trabalho não poder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

3 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos dos limites do trabalho suplementar, mas será sempre remunerado como tal.

4 — Se o tempo de trajecto e espera não exceder o período normal de deslocação para o local habitual de trabalho, não será considerado para efeitos do número anterior.

Cláusula 95.^a**Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

1 — Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

a) Às despesas de transporte; quando o trabalhador não utilize viatura da empresa, deverá, em princípio, utilizar os transportes públicos; se preferir, e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel, motociclo ou ciclomotor, considerando-se os seguros incluídos;

b) Ao pagamento das refeições a que houver lugar, nos termos dos números seguintes;

c) Ao pagamento de uma verba diária de € 2 para cobertura de despesas correntes, desde que o tempo de deslocação seja superior a metade do período normal de trabalho;

d) Ao regresso imediato, com transportes pagos, se ocorrer falecimento, acidente ou doença grave de cônjuges [ou companheiro(a) com quem coabite maritalmente], filhos ou pais.

2 — Entende-se por refeições o pequeno-almoço, o almoço e o jantar. O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie a deslocação antes das 7 horas da manhã. Terá direito ao almoço sempre que se encontre deslocado entre as 12 e as 15 horas e ao jantar se a deslocação se verificar entre as 19 e as 22 horas.

3 — O quantitativo a prestar pelas refeições será o seguinte:

Pequeno-almoço — € 2;
Almoço/jantar — € 8,50;

ou, havendo acordo entre as partes, o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos.

Cláusula 96.^a**Grandes deslocações**

1 — Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as que não estão compreendidas no n.º 1 da cláusula 94.^a

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência do trabalhador e termina no local habitual de trabalho ou da residência do trabalhador.

3 — A grande deslocação supõe sempre prévio acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, a não ser que:

a) A realização de deslocações decorra do contrato individual de trabalho;

b) A realização de deslocações seja inerente às funções próprias da categoria profissional do trabalhador;

c) Se verifique iminência de prejuízos graves para a empresa, devidamente comprovados, e desde que o trabalhador não invoque em contrário motivos justificáveis.

Cláusula 97.^a**Grandes deslocações no continente**

1 — Nas grandes deslocações no continente, os trabalhadores terão direito:

a) Ao pagamento de uma verba diária fixa de € 3,50 para cobertura de despesas correntes;

b) Ao pagamento das despesas de transportes, alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação; se o trabalhador preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel, motociclo ou de ciclomotor, considerando-se os seguros incluídos;

c) Ao pagamento de viagens por altura do Natal e da Páscoa, salvo se for estabelecido acordo em contrário entre o trabalhador e a empresa;

d) Ao regresso imediato com pagamento de transporte se ocorrer falecimento ou doença grave dos cônjuges [ou companheiro(a) que com o trabalhador coabite maritalmente], filhos ou pais;

e) A descansar no primeiro período de trabalho ou em todo o dia do trabalho seguinte conforme a chegada ao local de trabalho se verifique, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas, salvo se tiver havido manifesto e intencional desvio por parte do trabalhador ao programa de viagem estabelecido;

f) Ao meio e à classe de transporte que habitualmente utilizem nas suas deslocações particulares.

2 — O pagamento referido nas alíneas a) e b) poderá ser substituído por ajuda de custo diária, a acordar pelas partes.

3 — Em princípio, as deslocações deverão ter lugar durante o período normal de trabalho. As horas que excederem o horário normal serão pagas como trabalho normal, a não ser que o trabalhador prefira compensar com o tempo de descanso em data a acordar com a entidade patronal.

Cláusula 98.^a**Grandes deslocações ao estrangeiro e Regiões Autónomas**

Nas grandes deslocações ao estrangeiro e Regiões Autónomas, além da retribuição normal, os trabalhadores terão direito:

a) Às despesas da preparação legalmente obrigatórias e devidamente documentadas;

b) Ao abono correspondente às despesas com a aquisição de equipamento e, bem assim, nas situações em que o rigor climatérico do local de deslocação o justifiquem, ou exigências especiais de representação o imponham, às despesas com a aquisição de vestuário que eventualmente o trabalhador não possua, em termos a acordar, caso a caso;

c) Às despesas com os transportes. Quando o trabalhador não utilize viatura da empresa, deverá em princípio utilizar os transportes públicos. Se preferir e a entidade patronal concordar na utilização de veículo próprio, obriga-se a empresa a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 do preço do litro de gasolina super que vigorar, considerando-se os seguros incluídos;

d) Ao pagamento das despesas de alojamento e refeições a que houver lugar;

e) Ao pagamento das viagens por altura do Natal, salvo se for manifestada intenção em contrário por parte do trabalhador;

f) A descansar no primeiro período de trabalho, ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local da residência habitual se verifique, respectivamente, depois das 22 horas ou depois das 3 horas, salvo se tiver havido manifesto e intencional desvio por parte do trabalhador ao programa da viagem estabelecido;

g) Ao regresso imediato e pagamento das viagens se ocorrer falecimento, acidente ou doença grave dos cônjuges [ou companheiro(a) que com ele coabite maritalmente], filhos ou pais;

h) A uma verba diária de € 9 para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação, a contar da data da partida até à data da chegada;

i) Ao meio e à classe de transporte adequados à natureza própria da deslocação em condições normais de comodidade, devendo em regra, quando se trate de deslocação em grupo, ser idênticas para todos os trabalhadores;

j) ao pagamento do tempo de trajecto e espera como trabalho normal, na parte que exceda o período normal diário de trabalho, a não ser que o trabalhador prefira compensar esse tempo com descanso em data a acordar com a entidade patronal. No entanto, a parte que exceda o período normal de trabalho diário até ao limite de quatro horas será pago como horas suplementares desde que o trabalhador justifique o trabalho prestado nesse tempo, sendo o restante do trajecto e espera remunerado como tempo de trabalho normal.

Cláusula 99.^a

Doença do pessoal nas grandes deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os riscos de doença que em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva caixa de previdência, ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência, passarão a ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante o período de doença, comprovado por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá os direitos previstos em caso de deslocação e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente, ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

a) No caso de perda de direitos como beneficiário da Caixa de Previdência, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;

b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 100.^a

Regime especial de deslocações

1 — Os trabalhadores com as categorias de inspector de vendas, chefe de vendas, vendedor (viajante, praticante) ou outros, demonstrador, técnico avaliador, distribuidor, cobrador, inspector administrativo, empregado de serviços externos (estafeta), motorista e ajudantes de motorista e cujas funções sejam habitualmente desempenhadas no exterior, ficam exclusivamente sujeitos ao regime definido na presente cláusula.

2 — O local habitual de trabalho destes trabalhadores será a área ou zona onde forem contratados e em que prestem habitualmente serviço.

3 — No exercício das suas funções, dentro do seu local habitual de trabalho, estes trabalhadores terão direito ao seguinte:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, bem como de outros gastos efectuados no interesse da empresa e devidamente comprovados e por aquela aceites;

b) Sempre que o trabalhador, de acordo com a entidade patronal, utilize carro próprio, observar-se-á o seguinte:

Sendo o seguro por conta da empresa, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido pelo produto do coeficiente de 0,23 sobre o preço do litro de gasolina super, cobrindo o seguro o total dos riscos do veículo, designadamente passageiros, furtos e responsabilidade civil, até ao limite civil previsto obrigatoriamente;

Sendo o seguro por conta do trabalhador, ser-lhe-á pago o coeficiente de 0,26 sobre o preço do litro de gasolina super;

Tratando-se de motociclo ou ciclomotor, o coeficiente será respectivamente e nas mesmas condições acima indicadas de 0,10 e 0,12;

c) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos termos seguintes:

Pequeno-almoço — € 2;

Almoço/jantar — € 9;

Alojamento — € 21,60;

ou, havendo acordo entre as partes ao pagamento destas despesas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

4 — As refeições deverão ser pagas ao trabalhador sempre que por motivo de serviço as não possa tomar no local habitual e no horário seguinte:

Pequeno-almoço — quando inicie o serviço antes das 7 horas;

Almoço/jantar — sempre que se encontre em serviço, respectivamente entre as 12 e as 15 horas e as 19 e as 22 horas.

5 — Os trabalhadores cujo local habitual de trabalho é definido numa área ou zona terão direito ao pagamento das refeições sempre que nos horários referidos no n.º 4 desta cláusula estejam em local tal que não lhes permitam tomá-las no local da empresa ou da sua residência, nos horários do referido número.

6 — Aos trabalhadores referidos nesta cláusula será aplicada, no caso de deslocação para fora do seu local de

trabalho habitual, o regime previsto nas cláusulas anteriores deste capítulo.

Cláusula 101.^a

Falecimento do pessoal deslocado

1 — No caso de falecimento do trabalhador ou familiar deslocado, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da área da residência habitual.

2 — No caso da transferência do corpo ter de ser feita para local diferente da área da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes aos previstos no parágrafo anterior.

Cláusula 102.^a

Férias do pessoal deslocado

1 — Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local da residência, com pagamento de despesas de transporte pela entidade patronal, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2 — Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado, e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade patronal despenderia se ele fosse gozar férias no local da sua residência.

Cláusula 103.^a

Período de inactividade

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 104.^a

Seguro do pessoal deslocado

1 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo perda de salário daí resultante).

2 — Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal.

3 — Nas grandes deslocações, as empresas deverão segurar os trabalhadores, durante o período de deslocação contra riscos de acidentes de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais, cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente, de valor nunca inferior a 1500 contos.

4 — Os familiares que, mediante acordo com a entidade patronal, acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de risco de viagem no valor de 1000 contos.

5 — O regime previsto nesta cláusula aplica-se exclusivamente aos trabalhadores dos subsectores de reparação e montagem, que, ao abrigo da regulamentação colectiva de trabalho anterior aplicável, já deles beneficiavam.

CAPÍTULO X

Prestações complementares

SECÇÃO I

Subsídio complementar de doença

Cláusula 105.^a

Conceito e âmbito

1 — Em caso de doença com baixa, é atribuído aos trabalhadores dos subsectores de comércio e garagens um subsídio complementar do das instituições de previdência, limitado, respectivamente, a 60 ou 90 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2 — O subsídio referido no número anterior é devido a partir do 4.º dia de baixa, inclusive.

3 — Aos trabalhadores dos subsectores de garagens que comprovadamente padeçam de doença profissional será atribuído um complemento de subsídio pago pela previdência, até ao montante da retribuição auferida à data da baixa e até ao limite de 180 dias de baixa.

Cláusula 106.^a

Quantitativo de complemento do subsídio

1 — O complemento do subsídio será de 25 % da retribuição.

2 — Para o subsector de garagens no caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 85 % da retribuição líquida auferida pelo trabalhador, após o decurso do período experimental e até ao limite de 90 dias.

3 — A soma das subvenções atribuídas pela entidade patronal e da comparticipação das instituições de previdência não poderá, em caso algum, ser superior à retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data de baixa.

Cláusula 107.^a

Controlo da situação de doença pela entidade patronal

1 — A situação de doença pode ser comprovada por um médico designado pela empresa.

2 — Havendo discrepância entre o parecer do médico designado pela empresa e o médico responsável pela baixa, poderá a empresa reclamar para as instituições de previdência respectivas.

3 — A empresa poderá mandar verificar a presença no seu domicílio do trabalhador com baixa.

Cláusula 108.^a

Perda de direito ao complemento

1 — O trabalhador só não terá direito ao complemento do subsídio de doença nos casos seguintes:

a) Quando, em resultado da reclamação prevista no n.º 2 da cláusula anterior, se conclua pela não verificação da doença;

b) Desde que o trabalhador, sem motivo justificado, se recuse a ser observado pelo médico designado pela empresa;

c) Quando a empresa demonstrar através de fundamentação escrita que o trabalhador não cumpriu as indicações da caixa sobre a sua permanência no domicílio, a não ser que o trabalhador apresente motivos justificáveis;

d) Quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, havendo motivos justificáveis, nos três dias úteis subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

2 — No caso da alínea c) do número anterior, o complemento só poderá deixar de ser atribuído a partir da altura em que se comprove a situação aí verificada.

3 — O pagamento de subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta, o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento da alta.

SECÇÃO II

Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho

Cláusula 109.^a

Subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho

1 — No que respeita a subsídio complementar das indemnizações por acidente de trabalho e as situações decorrentes de incapacidade dos subsectores de comércio e garagens, observar-se-á o seguinte:

I — Quanto ao subsector do comércio automóvel:

a) Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará por forma a conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas;

b) Se a retribuição da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença;

c) No caso de incapacidade absoluta temporária, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, durante seis meses.

II — Quanto ao subsector de garagens:

a) Em caso de acidente de trabalho, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa;

b) Em caso de assalto à mão armada, ou roubo, a abastecedores de combustíveis durante as horas de serviço de que resulte para estes profissionais incapacidade total ou parcial permanente para o trabalho, as entidades patronais pagar-lhes-ão, ainda, a diferença entre a retribuição auferida à data do acidente e a importância recebida do seguro obrigatório por lei no montante limitado a um capital de 500 000\$, quando a incapacidade for total, ou quando o não for, a uma percentagem deste capital idêntica à percentagem de incapacidade atribuída por tribunal de trabalho;

c) Esta cláusula somente fica a constituir o direito adquirido para além da vigência deste contrato se as companhias seguradoras não agravarem as condições actuais dos contratos de seguro inerentes a esta matéria.

2 — A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer acto que vise tirar benefícios desta cláusula por meios dolosos constitui infracção disciplinar.

SECÇÃO III

Refeitório

Cláusula 110.^a

Refeitório

1 — As empresas do subsector de montagem de automóveis que empreguem 50 ou mais trabalhadores devem dispor de uma ou mais salas destinadas exclusivamente a refeitório, com meios próprios para aquecer a comida, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

2 — No mesmo subsector, por acordo entre as empresas e os órgãos legalmente representativos dos trabalhadores, e no seu interior deverão ser fornecidas refeições mediante uma participação dos utentes não inferior a 30 % nem superior a 60 % do custo total da refeição.

3 — Nas precisas condições do número anterior, para os trabalhadores que não possam beneficiar da refeição, as empresas deverão compensá-los com um subsídio de valor igual à participação delas no custo da refeição.

CAPÍTULO XI

Do trabalho das mulheres

Cláusula 111.^a

Direitos especiais das mulheres

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição;

b) Faltar durante 120 dias por período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou aposentação;

c) Dois períodos de uma hora por dia, às trabalhadoras que aleitem filhos, até estes perfazerem 1 ano, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias; os dois períodos de uma hora podem ser acumulados mediante acordo das partes.

2 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas a), b) e c) do número anterior com a brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

3 — É vedado às mulheres o trabalho com produtos tóxicos, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se esse trabalho estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão a todos os trabalhos que, por

diploma legal, sejam considerados como implicando riscos efectivos ou potenciais para a função genética, bem como o transporte de pesos superiores a 15 kg com carácter de regularidade, e a 20 kg em casos excepcionais.

Cláusula 112.^a

Proibição de discriminação

1 — É proibida qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil, ou à situação familiar, sendo garantido o acesso das mulheres a qualquer emprego, profissão ou posto de trabalho.

2 — Não são consideradas discriminatórias as disposições de carácter temporário que estabeleçam, uma preferência em razão do sexo imposta pela necessidade de corrigir uma desigualdade enquanto valor social.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 113.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelos períodos de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito da graduação das sanções, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias úteis.

4 — As empresas comunicarão ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinaram.

Cláusula 114.^a

Aplicação de sanções

1 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador através da entrega de uma nota de culpa em que se lhe dê conhecimento da acusação.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade patronal proferirá uma decisão fundamentada através de documento escrito do qual será entregue uma cópia ao trabalhador.

Cláusula 115.^a

Prescrição de infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 116.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos 30 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar, pela entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar.

Cláusula 117.^a

Execução de sanções

A execução de sanções terá lugar nos três meses subsequentes à decisão.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 118.^a

Actualização

As cláusulas de expressão pecuniária sofrerão um acréscimo de valor percentual igual ao aumento global que for estabelecido nas revisões salariais que ocorrerem, tendo a mesma produção de efeitos.

Cláusula 119.^a

Reclassificação profissional

1 — Para efeitos de reclassificação profissional não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de escalão ou de outra posição que ocupem na carreira profissional.

2 — Para efeitos de promoção contar-se-á todo o tempo de serviço prestado na empresa.

Cláusula 120.^a

Princípio geral de igualdade de tratamento

As relações de trabalho abrangidas por este contrato regem-se pelo princípio constitucional de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

Cláusula 121.^a

Carácter globalmente mais favorável

1 — O presente CCTV no âmbito do seu contexto substitui todos os instrumentos de regulamentação de trabalho aplicável aos trabalhadores e às empresas representadas pelas associações outorgantes, cuja última publicação consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, considera-se expressamente este CCTV mais favorável

do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos nos termos do número anterior.

3 — Da aplicação do CCTV não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria e, bem assim, diminuição de retribuição, nem dos quantitativos dos abonos para falhas, das ajudas de custo e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data da sua entrada em vigor.

ANEXO I

Tabelas salariais

(Em euros)		
Níveis	Tabela I	Tabela II
1	1 124,50	1 252
2	1 001	1 125
3	875,50	984
4	795	876
5	712	795
6	653	712,20
7	601	655,50
8	550	609
9	513	560
10	482	528
11	479	483
12	478	481
13	477	479

Nota. — Os valores das tabelas salariais constantes deste anexo têm, para serem atingidos, um período transitório de dois anos, a contar da data da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, não podendo produzir efeitos antes dessa data, ficando possibilitadas actualizações entre os outorgantes do CCT.

Critério diferenciador de tabelas

I — Empresas estritamente comerciais são aquelas que se dedicam em separado ou conjuntamente à importação, comércio por grosso e ou retalho de veículos, máquinas agrícolas e industriais, pneus, peças e acessórios, motocicletas, reboques e outros bens ligados à actividade automóvel.

II — Empresas estritamente de reparação são aquelas que se dedicam exclusivamente à reparação de veículos automóveis.

III — Empresas estritamente de montagem de automóveis são aquelas que se dedicam exclusivamente à montagem de automóveis.

IV — Empresas polivalentes são aquelas que, além das actividades estritamente comerciais ligadas ao comércio automóvel, exercem outras actividades comerciais e ou industriais de prestação de serviços.

V — Às empresas referidas no n.º I aplicam-se as tabelas I e II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a € 1 119 000.

Às empresas referidas nos n.ºs II, III e IV aplicar-se-ão as tabelas I ou II, consoante o valor da facturação anual global seja, respectivamente, inferior ou superior a € 2 105 000, deduzidos os impostos e taxas sobre as quais não indicam margens de lucro e ainda as vendas de combustíveis.

Às empresas em que, por virtude da aplicação de instrumentação anterior, já seja aplicada a tabela II da refe-

rida instrumentação aplicar-se-á a tabela II do presente CCT, não podendo, a partir da data da entrada em vigor do mesmo, passar a aplicar-se a tabela I.

Grupo I

Categorias profissionais com aprendizagem e prática e com oficiais de 1.ª nos graus 8 e 9

Tabela salarial de aprendizes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

(Em euros)						
Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	380	380	475	475	475	475
16 anos	380	380	475	475	—	—
17 anos	380	380	—	—	—	—

Tabela salarial dos praticantes das categorias profissionais dos graus 8 e 9

(Em euros)		
	Tabela I	Tabela II
Praticante iniciado	380	380
Praticante do 1.º ano	475	475
Praticante do 2.º ano (*)	475	475

(*) Os praticantes do 2.º ano que tenham iniciado a carreira como praticantes iniciados têm uma remuneração mensal igual ao salário mínimo nacional em vigor.

Grupo II

Categorias profissionais sem aprendizagem mas com prática

Tabela salarial dos praticantes das categorias profissionais sem aprendizagem

(Em euros)						
Idade de admissão	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	380	380	475	475	475	475
16 anos	380	380	475	475	—	—
17 anos	380	380	—	—	—	—

Grupo III

Categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

Tabela salarial das categorias profissionais com prática e início aos 18 anos

(Em euros)		
1.º ano	Tabela I	Tabela II
Praticante de 18 anos	380	380
Praticante de 19 anos	475	475

Grupo IV

Categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

Tabela salarial das categorias profissionais de escalão único com prática e início aos 18 anos

(Em euros)		
Idade	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano com 18 anos	380	380
Praticante do 1.º ano com 19 anos	380	380
Praticante do 2.º ano	475	475

Paquetes (escritório) e praticantes (comércio e armazém)

(Em euros)						
	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
Paquetes	475	475	475	475	475	475
Praticantes	380	380	475	475	475	475

ANEXO II**Enquadramento das categorias profissionais em níveis ou graus de remuneração**

Nível 1:

Director de serviços;
Gerente comercial.

Nível 2:

Chefe de divisão;
Técnico IV ⁽¹⁾.

Nível 3:

Chefe de serviços/chefe de departamento
Técnico III ⁽²⁾.

Nível 4:

Caixeiro-encarregado geral;
Encarregado geral;
Inspector administrativo;
Instrutor técnico;
Programador de informática;
Técnico II ⁽³⁾.

Nível 5:

Agente de métodos (mais de quatro anos);
Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção;
Chefe de compras;
Chefe de secção;
Chefe de vendas;
Desenhador maquetista;
Desenhador projectista;
Encarregado geral de armazém;
Gestor de stocks;
Medidor-orçamentista-coordenador;
Planificador — 1.º escalão;

Secretário(a) III;
Técnico fabril;
Técnico I ⁽⁴⁾;
Tradutor.

Nível 6:

Agente de compras;
Agente de métodos (menos de quatro anos);
Agente de normalização;
Analista de funções;
Chefe de linha de montagem;
Coordenador de equipa;
Correspondente em língua estrangeira;
Desenhador de estudos;
Desenhador retocador (artes gráficas);
Encarregado;
Encarregado (electricistas);
Encarregado de armazém;
Enfermeiro;
Inspector de vendas;
Inspector técnico;
Medidor-orçamentista (mais de seis anos);
Monitor;
Monitor informático;
Planificador — 2.º escalão (mais de seis anos);
Preparador de trabalho (mais de um ano);
Prospector de vendas;
Secretário(a) II;
Secretário(a) de direcção;
Subchefe de secção;
Técnico administrativo;
Técnico avaliador;
Técnico de controlo de qualidade;
Técnico de electrónica industrial e ou telecomunica-
ções;

Técnico de gás auto;
Técnico de manutenção industrial;
Técnico de prevenção.

Nível 7:

Chefe de equipa (chefe de grupo);
Chefe de equipa (electricista);
Correspondente em línguas estrangeiras ⁽⁵⁾;
Cronometrista (mais de um ano);
Demonstrador de máquinas e equipamentos;
Desenhador gráfico;
Electromecânico/mecatrónico automóvel de 1.ª;
Encarregado de garagem;
Mecânico autogás 1.ª;
Medidor (mais de seis anos);
Medidor-orçamentista (mais de três e menos de seis anos);
Operador de computador;
Operador de laboratório químico;
Orçamentista;
Planeador [programador de fabrico (mais de um ano)];
Planificador — 2.º escalão (mais de três e menos de seis anos);
Preparador de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1.ª;

Preparador técnico de sobressalentes e de peças de reserva (mais de um ano);

Secretário(a) i;
Técnico de métodos;
Técnico de metrologia;
Técnico estagiário.

Nível 8:

Afinador de máquinas de 1.^a;
Agente de aprovisionamento (mais de um ano);
Arvorado de construção civil;
Bate-chapas de 1.^a;
Caixa;
Caixeiro de 1.^a;
Canalizador de 1.^a;
Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 1.^a;
Carpinteiro de limpos e ou conservação de 1.^a;
Cobrador (mais de três anos);
Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais;

Conferente (mais de três anos);
Controlador de aplicação de 1.^a;
Controlador de qualidade (mais de um ano);
Cozinheiro de 1.^a;
Cronometrista (menos de um ano);
Desenhador gráfico (três a seis anos);
Electromecânico/mecatrónico automóvel de 2.^a;
Electricista (mais de três anos);
Electricista auto de 1.^a;
Electricista bobinador (mais de três anos);
Electricista de baixa tensão (mais de três anos);
Electricista de conservação industrial (mais de três anos);

Encarregado de refeitório;
Escriturário de 1.^a;
Ensaíador-afinador de 1.^a;
Estofador de 1.^a;
Experimentador (mais de um ano);
Fiel de armazém;
Fogueiro de 1.^a;
Forjador de 1.^a;
Fresador mecânico de 1.^a;
Fundidor ou moldador manual de 1.^a;
Mandrillador mecânico de 1.^a;
Mecânica de aparelhos de precisão de 1.^a;
Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 1.^a;

Mecânico de automóveis de 1.^a;
Mecânico autogás 2.^a;
Mecânico de bombas de injeção de 1.^a;
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.^a;
Medidor (três a seis anos);
Medidor-orçamentista (menos de três anos);
Montador-reconstrutor de baterias (mais de três anos);
Motorista de pesados;
Operador fabril de 1.^a;
Operador de manutenção de 1.^a;
Operador de máquinas de fundição injectada de 1.^a;
Operador de reparação de 1.^a;
Operador periférico;
Operador de serviços rápidos de assistência de 1.^a;

Pintor de construção civil de 1.^a;
Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.^a;
Planeador (programador de fabrico) (menos de um ano);
Planificador — 2.º escalão (menos de três anos);
Preparador auxiliar de trabalho;
Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva (menos de três anos);
Promotor de vendas;
Recepcionista mecânico de 1.^a;
Recepcionista ou atendedor de oficina (mais de um ano);
Repuxador de 1.^a;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhes e cortantes de 1.^a;
Serralheiro de rastos de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 1.^a;
Temperador de metais de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Vendedor (caixeiro-viajante ou caixeiro de praça).

Nível 9:

Afiador de ferramentas de 1.^a;
Afinador de máquinas de 2.^a;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotORES de 1.^a;
Agente de aprovisionamento (menos de um ano);
Agente de produção (mais de um ano);
Ajudante de fiel de armazém;
Apontador (mais de um ano);
Arvorado em linha de montagem;
Assentador de isolamentos de 1.^a;
Bate-chapas de 2.^a;
Bombeiro fabril de 1.^a;
Caixa de balcão;
Caixeiro de 2.^a;
Canalizador de 2.^a;
Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 2.^a;
Carpinteiro de limpos e ou conservação de 2.^a;
Casquinheiro de 1.^a;
Cobrador (menos de três anos);
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transportes de 1.^a;

Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais;
Conferente (menos de três anos);
Conferente-abastecedor de linha (mais de dois anos);
Controlador de aplicação de 2.^a;
Controlador-caixa;
Cortador de metal de 1.^a;
Cozinheiro de 2.^a;
Decapador por jactos de 1.^a;
Decapador por processos químicos de 1.^a;
Desenhador gráfico (até três anos);
Despachante (mais de um ano);
Dispenseiro;
Electromecânico/mecatrónico automóvel de 3.^a;
Electricista auto de 2.^a;
Electricista (menos de três anos);
Electricista bobinador (menos de três anos);

Electricista de baixa tensão (menos de três anos);
 Electricista de conservação industrial (menos de três anos);
 Empregado de balcão;
 Encadernador gráfico;
 Encalçador de 1.ª;
 Ensaaiador-afinador de 2.ª;
 Escriturário de 2.ª;
 Estanhador de 1.ª;
 Estenodactilógrafo em língua portuguesa;
 Estofador de 2.ª;
 Estofador em série de 1.ª;
 Estucador de 1.ª;
 Experimentador (menos de um ano);
 Ferrageiro de 1.ª;
 Ferramenteiro de 1.ª;
 Fogueiro de 2.ª;
 Forjador de 2.ª;
 Fresador mecânico de 2.ª;
 Fundidor ou moldador manual de 2.ª;
 Guilhotineiro de 1.ª;
 Maçariqueiro de 1.ª;
 Mandrilador mecânico de 2.ª;
 Maquinista de força motriz de 1.ª;
 Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 2.ª;
 Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª;
 Mecânico de automóveis de 2.ª;
 Mecânico autogás 3.ª;
 Mecânico de bombas de injeção de 2.ª;
 Mecânico de madeiras de 1.ª;
 Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª;
 Medidor (menos de três anos);
 Metalizador à pistola de 1.ª;
 Moldador de estruturas de fibra de 1.ª;
 Montador de estruturas metálicas e ligeiras de 1.ª;
 Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.ª;
 Montador de pneus especializado;
 Montador-ajustador de máquinas de 2.ª;
 Montador-reconstrutor de baterias (menos de três anos);
 Motorista de ligeiros;
 Operador de banhos químicos e ou electroquímicos de 1.ª;
 Operador de manutenção de 2.ª;
 Operador de máquinas de fundição injectada de 2.ª;
 Operador de máquinas pantógrafo de 1.ª;
 Operador de prensa ou balancé de 1.ª;
 Operador de prevenção, higiene e segurança (com mais de dois anos);
 Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra de 1.ª;
 Operador de reparação de 2.ª;
 Operador de serviços rápidos de assistência de 2.ª;
 Operador de telex;
 Operador de tratamentos térmicos de 1.ª;
 Operador fabril de 2.ª;
 Pedreiro de 1.ª;
 Pintor da construção civil de 2.ª;
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 2.ª;
 Polidor de 1.ª;
 Preparador de pintura de 1.ª;

Preparador de tintas para linhas de montagem de 1.ª;
 Preparador-repositor (mais de três anos);
 Rebarbador de 1.ª;
 Rebitador de 1.ª;
 Recepcionista de parques de estacionamento;
 Recepcionista/telefonista de 1.ª;
 Recepcionista-atendedor de oficina (menos de um ano);
 Rectificador mecânico de 2.ª;
 Repuxador de 2.ª;
 Segundo-escriturário;
 Serralheiro civil de 2.ª;
 Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.ª;
 Serralheiro de rastos de 2.ª;
 Serralheiro mecânico de 2.ª;
 Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 2.ª;
 Soldador por pontos ou costura de 1.ª;
 Telefonista de 1.ª;
 Temperador de metais de 2.ª;
 Torneiro mecânico de 2.ª;
 Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano);
 Vulcanizador de 1.ª

Nível 10:

Afinador de ferramentas de 2.ª;
 Afinador de máquinas de 3.ª;
 Afinador, reparador e montador de bicicletas ou ciclo-motores de 2.ª;
 Agente de produção (menos de um ano);
 Ajudante de motorista;
 Apontador (menos de um ano);
 Arquivista fabril (mais de quatro anos);
 Arquivista técnico (mais de quatro anos);
 Assentador de isolamentos de 2.ª;
 Bate-chapas de 3.ª;
 Bombeiro fabril de 2.ª;
 Caixeiro de 3.ª;
 Caixoteiro (mais de um ano);
 Canalizador de 3.ª;
 Carpinteiro de carroçarias/estruturas de 3.ª;
 Carpinteiro de Limpos e ou conservação de 3.ª;
 Carregador-descarregador (mais de um ano);
 Casquinheiro de 2.ª;
 Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;
 Condutor/operador de estação de tratamento de águas residuais (com menos de dois anos);
 Conferente-abastecedor de linha (menos de dois anos);
 Controlador de aplicação de 3.ª;
 Controlador de qualidade (menos de um ano);
 Cortador de metal de 2.ª;
 Cortador de tecidos ou pergamóides (mais de dois anos);
 Cortador ou serrador de materiais de 1.ª;
 Cozinheiro de 3.ª;
 Decapador por jacto de 2.ª;
 Decapador por processos químicos de 2.ª;
 Desempenador (mais de dois anos);
 Despachante (menos de um ano);

Detector de deficiências de fabrico (mais de dois anos);

Encalcador de 2.^a;

Ensaaiador-afinador de 3.^a;

Entregador de ferramentas, materiais ou produto (mais de um ano);

Estanhador de 2.^a;

Escriturário de 3.^a;

Estofador de 3.^a;

Estofador em série de 2.^a;

Estucador de 2.^a;

Ferrageiro de 2.^a;

Ferramenteiro de 2.^a;

Fogueiro de 3.^a;

Forjador de 3.^a;

Fresador mecânico de 3.^a;

Fundidor-moldador manual de 3.^a;

Guilhotineiro de 2.^a;

Lavadeiro (mais de dois anos);

Lavador de viaturas;

Lavador/lubrificador;

Lubrificador;

Lubrificador de veículos automóveis;

Maçariqueiro de 2.^a;

Mandrilador mecânico de 3.^a;

Manufactor de materiais de higiene e segurança;

Maquinista de força motriz de 2.^a;

Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais de 3.^a;

Mecânico de aparelho de precisão de 3.^a;

Mecânico de automóveis de 3.^a;

Mecânico de bombas de injeção de 3.^a;

Mecânico de madeiras de 2.^a;

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.^a;

Metalizador à pistola de 2.^a;

Montador de estruturas de fibra de 2.^a;

Montador de estruturas metálicas ligeiras de 2.^a;

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.^a;

Montador-ajustador de máquinas de 3.^a;

Movimentador de carros em parque;

Operador de banhos químicos e ou electroquímicos de 2.^a;

Operador de engenho de coluna ou portátil (mais de dois anos);

Operador de estufas (mais de dois anos);

Operador de manutenção de 3.^a;

Operador de máquinas — pantógrafo de 2.^a;

Operador de máquinas de fabrico de colchão ou estofos (mais de dois anos);

Operador de máquinas de fundição injectada de 3.^a;

Operador de prensa ou balancé de 3.^a;

Operador de prevenção, higiene e segurança (com menos de dois anos);

Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra de 2.^a;

Operador de reparação de 3.^a;

Operador de serviços rápidos de assistência de 3.^a;

Operador de tratamentos térmicos de 2.^a;

Operador fabril de 3.^a;

Pedreiro de 2.^a;

Pintor de construção civil de 3.^a;

Pintor de veículos, máquinas e móveis de 3.^a;

Polidor de 2.^a;

Pré-oficial electricista do 2.º ano;

Preparador de pintura de 2.^a;

Preparador de tintas para linha de montagem de 2.^a;

Preparador-repositor (menos de três anos);

Rebarbador de 2.^a;

Rebitador de 2.^a;

Recepcionista ou acendedor de *stand*;

Recepcionista/telefonista de 2.^a;

Rectificador mecânico de 3.^a;

Repuxador de 3.^a;

Serralheiro civil de 3.^a;

Serralheiro de rastos de 3.^a;

Serralheiro mecânico de 3.^a;

Soldador de baixo ponto de fusão (mais de dois anos);

Soldador por electroarco ou oxiacetilénico de 3.^a;

Soldador por pontos ou costura de 2.^a;

Telefonista de 2.^a;

Temperador de metais de 3.^a;

Terceiro-escriturário;

Torneiro mecânico de 3.^a;

Vendedor de automóveis;

Verificador de produtos adquiridos (menos de um ano);

Vulcanizador de 2.^a

Nível 11:

Amarrador;

Arquivista fabril (menos de quatro anos);

Arquivista técnico (menos de quatro anos);

Caixeiro-ajudante (mais de um ano);

Caixoteiro (menos de um ano);

Carregador/descarregador (menos de um ano);

Contínuo;

Cortador de tecidos ou pergamóides (menos de dois anos);

Cortador ou serrador de materiais de 2.^a;

Dactilógrafo do 2.º ano;

Decapador por jacto de 3.^a;

Desempenador (menos de dois anos);

Detector de deficiências de fabrico (menos de dois anos);

Distribuidor;

Embalador;

Empilhador;

Empregado de lavandaria;

Empregador de serviços externos (estafeta);

Entregador de ferramentas (menos de um ano);

Escolhedor e classificador de sucatas;

Estagiário do 1.º ano;

Jardineiro;

Lavadeiro (menos de dois anos);

Lavador;

Limpador de viaturas;

Mecânico de madeiras de 3.^a;

Moldador de estruturas de fibra de 3.^a;

Montador de pneus;

Operador de engenho de coluna ou portátil (menos de dois anos);

Operador de máquinas de fabrico de colchão ou estofos (menos de dois anos);

Operador heliográfico (mais de quatro anos);

Pré-oficial electricistas do 1.º ano;
Soldador de baixo ponto de fusão (menos de dois anos);
Tirocinante técnico de desenho do 2.º ano;
Vendedor estagiário.

Nível 12:

Abastecedor de combustíveis;
Ajudante de electricista do 2.º ano (à excepção do electricista auto);
Caixeiro-ajudante (menos de um ano);
Dactilógrafo do 1.º ano;
Empregado de refeitório;
Estagiário do 1.º ano;
Estagiário para lavador/lubrificador;
Estagiário para lubrificador;
Guarda;
Guarda de garagens;
Operador heliográfico (menos de quatro anos);
Porteiro;
Roupeiro;
Servente/operário não especializado;
Tirocinante técnico de desenho do 1.º ano.

Nível 13:

Ajudante de electricista do 1.º ano (à excepção do electricista auto);
Estagiário para lavador;
Servente de limpeza.

Integração das profissões abrangidas por este CCTV em níveis de qualificação (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1982)

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;
Chefe de serviços (chefe de departamento);
Contabilista;
Director de serviços;
Técnico de *software*.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Gestor de *stocks*;
Inspector administrativo;
Programador de informática;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Agente de métodos;
Agente de normalização;
Caixeiro-encarregado;
Gerente comercial;
Inspector técnico;
Instrutor técnico.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção;
Chefe de vendas;
Encarregado;

Encarregado de armazém;
Encarregado geral de armazém;
Encarregado de garagens;
Encarregado geral;
Encarregado de refeitório;
Inspector de vendas;
Medidor-orçamentista-coordenador.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de compras;
Analista de funções;
Chefe de compras;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Enfermeiro;
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Orçamentista;
Programador mecanográfico;
Secretário de direcção;
Subchefe de secção;
Técnico administrativo;
Técnico avaliador;
Tradutor.

4.2 — Produção:

Coordenador de equipa;
Coordenador de unidade de reparação;
Desenhador de estudos;
Desenhador-maquetista;
Desenhador-projectista;
Monitor;
Montador-ajustador de máquinas;
Planificador (1.º escalão);
Planificador (2.º escalão);
Preparador de trabalho;
Técnico de controlo de qualidade;
Técnico fabril;
Técnico industrial;
Técnico de manutenção industrial;
Técnico de métodos;
Técnico de metrologia;
Técnico de prevenção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Controlador de aplicação;
Escriturário;
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Operador de computador;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador mecanográfico;
Operador periférico;
Operador de telex.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Demonstrador de máquinas e equipamentos;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;

Vendedor;
Verificador de produtos adquiridos;

5.3 — Produção:

Afiador de ferramentas;
Afinador de máquinas;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclo-
motores;
Afinador, reparador e montador de bicicletas, ciclomo-
tores e motociclos;
Apontador;
Arvorado em linha de montagem;
Assentador de isolamentos;
Bate-chapas (chapeiro);
Canalizador;
Carpinteiro de carroçarias/estruturas;
Carpinteiro de limpos e ou conservação;
Casquinheiro;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e trans-
porte;
Controlador de qualidade;
Cortador de metal;
Cronometrista;
Desenhador gráfico;
Desenhador retocador (artes gráficas);
Electricista;
Electricista auto;
Electricista bobinador;
Electricista de baixa tensão;
Electricista de conservação industrial;
Encadernador;
Encalcador;
Ensaaiador-afinador;
Estanhador;
Estofador;
Estucador (construção civil);
Experimentador;
Ferrageiro;
Ferramenteiro;
Fogueiro;
Forjador;
Fresador mecânico;
Fundidor-moldador manual;
Maçariqueiro;
Mandrilador mecânico;
Maquinista de força motriz;
Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas
e ou industriais;
Mecânico de aparelhos de precisão;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de bombas de injeção;
Mecânico de madeiras;
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação
e aquecimento;
Metalizador à pistola;
Montador de pneus especializados;
Montador-reconstrutor de baterias;
Operador de banhos químicos e ou electroquímicos;
Operador/condutor de estação de tratamento de resi-
duais;
Operador de prevenção, higiene e segurança;
Operador de tratamento de térmicos;

Pedreiro (trolha);
Pintor da construção civil;
Pintor de veículos, máquinas ou móveis;
Planeador (programador do fabrico);
Polidor;
Preparador técnico de sobressalentes e peças de re-
serva;
Preparador de tintas para linhas de montagem;
Rebitador;
Recepcionista ou acendedor de oficina;
Rectificador mecânico;
Repuxador;
Serralheiro civil;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortan-
tes;
Serralheiro mecânico;
Serralheiro de rastos;
Soldador de baixo ponto de fusão;
Soldador por electroarco ou oxiacetilénico;
Soldador por pontos ou costura;
Técnico de electrónica industrial e ou telecomunica-
ções;
Temperador de metais;
Torneiro mecânico;
Trabalhador de qualificação especializada.

5.4 — Outros:

Agente de aprovisionamento;
Cozinheiro;
Dispenseiro;
Fiel de armazém;
Medidor;
Medidor orçamentista;
Motorista (pesados ou ligeiros);
Operador de laboratório químico;
Tirocinante TD.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor de combustíveis;
Ajudante de motorista;
Arquivista fabril;
Arquivista técnico;
Bombeiro fabril;
Caixa de balcão;
Conferente;
Controlador-caixa (hotelaria);
Dactilógrafo;
Distribuidor;
Embalador;
Empilhador;
Empregado de balcão;
Empregado de lavandaria;
Empregado de refeitório;
Lavadeiro;
Lavador;
Lavador de viaturas;
Lavador/lubrificador;
Limpador de viaturas;
Lubrificador;
Lubrificador de veículos automóveis;
Operador de máquinas auxiliares;

Operador de máquinas auxiliares (informática);
Preparador-repositor;
Recepcionista de garagens;
Recepcionista de parques de estacionamento;
Recepcionista ou acendedor de *stand*;
Roupeiro;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Caixoteiro;
Conferente abastecedor de linha;
Cortador de tecidos ou pergamóides;
Cortador ou serrador de materiais;
Decapador por processos químicos;
Desempenador;
Detector de deficiências de fabrico;
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos;
Escolhedor e classificador de sucata;
Estofador em série e ou colchoeiro mecânico;
Guilhotineiro;
Manufactor de material de higiene e segurança;
Montador de estruturas metálicas ligeiras;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série;
Montador de pneus;
Movimentador de carros em parques;
Operador de engenho de coluna ou portátil;
Operador de estufa;
Operador de máquinas de fundição injectada;
Operador de prensa (ou de balancé);
Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra;
Operador de, máquinas para o fabrico de colchões ou estofos;
Operador heliográfico;
Preparador auxiliar de trabalho;
Preparador de pintura;
Rebarbador;
Vulcanizador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados): 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Carregador-descarregador;
Contínuo;
Estagiário para lavador/lubrificador;
Estagiário a lavador;
Estagiário a lubrificador;
Guarda;
Guarda de garagens;
Paquete (não integr. em níveis remuneração);
Porteiro;
Servente;
Servente de limpeza;
Servente/trabalhador não especializado.

7.2 — Produção:

Amarrador;
Operário não especializado.

8 — Estágio e aprendizagem:

Caixeiro-ajudante;
Estagiário;
Praticante;

Pré-oficial (electricista).
Profissões integráveis em dois níveis:
Arvorado (construção civil) — 3/5.3;
Chefe de equipa (chefe de grupo) — 3/5.3;
Chefe de divisão;
Chefe de linha de montagem — 3/5.3;
Chefe de secção — 2.1/4.1;
Cobrador — 5 1/6.1;
Guarda-livros — 2.1 /4.1;
Perfurador-verificador/operador de dados — 5.1/6.1;
Técnico.

(¹) Foram reclassificados como técnico IV os técnicos industriais (escalão III) (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1993).

(²) Foram reclassificados como técnico III o analista de sistemas, o contabilista — empresa grupo A, o técnico industrial (escalão II) e o técnico de *software* (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1993).

(³) Foram reclassificados como técnico II o técnico industrial (escalão I), o contabilista — empresa do grupo B e o tesoureiro (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1993).

(⁴) Foram reclassificados como técnico I o guarda-livros e o programador mecanográfico (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1993).

(⁵) Foi reclassificado como correspondente em língua estrangeira o esteno-dactilógrafo em língua estrangeira (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1993).

ANEXO III

Definição de funções

Abastecedor de combustíveis. — É o trabalhador maior de 18 anos de idade que faz a venda de combustíveis e de todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e o do equipamento afectos à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que afia com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, como fresas, machos de atarraxar, caçonetes, brocas e ferros de corte. Eventualmente poderá trabalhar de acordo com normas ou instruções recebidas.

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores. — É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores até 125 cc, procedendo por vezes à sua montagem.

Afinador, reparador e montador de bicicletas, ciclomotores e motociclos. — É o trabalhador que repara e afina bicicletas, ciclomotores e motociclos, procedendo por vezes à sua montagem.

Agente de aprovisionamento. — É o trabalhador que, existindo secção de aprovisionamento, recebe e encaminha documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos, bem como estabelecer a ligação entre o sector comercial e o sector oficial.

Agente de compras. — É o trabalhador que, mediante directrizes superiores, estuda e interpreta especificações técnicas, pedidos de compra, desenhos, catálogos, etc., das

matérias-primas, máquinas e equipamentos necessários a produção directa ou indirecta. Procede a diversas operações essenciais ao aprovisionamento das melhores condições de preço, qualidade e prazos de entrega, elaborando consultas a diversos fornecedores. Procede ao estudo e comparação técnico-comercial das diversas propostas. Em casos especiais trata do desembaraço alfandegário.

Agente de métodos. — É o trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projectos nas fases de orçamentação e ou execução, podendo propor alterações, estuda métodos (de trabalho, tempos, ferramentas) e indica os materiais e ou matérias-primas, de acordo com as especificações do projecto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho.

Agente de normalização. — É o trabalhador que procede ao estudo de normas a utilizar na empresa quanto aos produtos, materiais, processos ou formas de procedimento. Pode superintender no arquivo e divulgação das normas.

Agente de produção. — É o trabalhador que, genericamente, agrupa, selecciona, examina e encaminha todos os elementos referentes a materiais, desenhos, mão-de-obra, equipamentos e outros referentes à produção, auxiliando e colaborando com os trabalhadores dos diferentes serviços de produção. Regista, preenche e arquiva a documentação relacionada com o serviço ou secção de onde tem a sua actividade.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

Ajudante de motorista. — É trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efectuar as respectivas cobranças.

Amarrador. — É o trabalhador que amarra e ou pendura peças ligeiras em ganchos de arame ou suportes similares apropriados para receberem tratamento por pintura, banhos químicos ou electroquímicos.

Analista de funções. — É o trabalhador que reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho. Escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar; analisa as tarefas tal como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho; regista de modo claro, directo e pormenorizado as diversas fases do trabalho tendo em atenção a sequência lógica, de movimentos, acções e tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre o que faz o trabalhador, como o faz, por que o faz e o que exige o seu trabalho; executa um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal de produção junto dos seus postos de trabalho.

Arquivista fabril. — É o trabalhador que, nas secções de métodos, programação, planificação e preparação de trabalho, ou similares, predominantemente, arquiva dese-

nhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa aos processos de fabrico e mão-de-obra. Procede também à entrega dos documentos quando solicitados, e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que, na secção de desenho, predominantemente, arquiva desenhos, catálogos, normas e toda a documentação relativa ao sector. Procede também à entrega de documentos, quando, solicitado, e pode eventualmente proceder à reprodução de documentos.

Arvorado (construção civil). — É o trabalhador que chefia uma equipa de oficiais da mesma profissão e os trabalhadores indiferenciados.

Arvorado em linha de montagem. — É o trabalhador que, em linha de montagem em cadeia, substitui, sempre que necessário e num intervalo de tempo relativamente curto, qualquer dos trabalhadores da respectiva linha durante a ausência destes. A sua função é a de um trabalhador polivalente dentro da respectiva linha de montagem; não lhe compete exercer funções de chefia. Ser-lhe-á atribuído o grau de remuneração imediatamente inferior ao da sua categoria profissional.

Assentador de isolamentos. — É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

Bate-chapas (chapeiro). — É o trabalhador que executa e ou repara peças em chapa fina, enferma e desempenha por martelagem e ou prensagem, substitui peças de chapa ou partes, regulariza superfícies e respectivas ligações, alinha correctamente conjuntos e subconjuntos utilizando ferramentas e equipamentos adequados.

Bombeiro fabril. — É o trabalhador que assegura condições de segurança e combate contra incêndios e presta primeiros socorros a sinistrados. Poderá efectuar montagem de mangueira, a fim de conduzir fluidos a diversos locais da empresa onde seja necessário.

Caixa. — É o trabalhador que, nos escritórios, tem a seu cargo como função exclusiva ou predominante o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro e valores; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixa de balcão. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, recebe numerário ou cheques em pagamento de mercadorias ou serviços no local de venda, verifica as somas devidas, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho, elaborando guias de remessa (vendas a dinheiro ou crédito) no momento da venda. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produto que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Poderá eventualmente colaborar na conferência e arrumação das mercadorias entradas na loja. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado geral. — É o trabalhador a quem compete coordenar e orientar o serviço dos caixeiros-encarregados ou chefes de secção.

Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador a quem compete dirigir um estabelecimento ou uma secção e ou que coadjuva o caixeiro-encarregado geral.

Caixeiro de praça (pracista). — É o vendedor que exerce a sua actividade na área da sede da entidade patronal e concelhos limítrofes ou ainda segundo a natureza do produto que vende.

Caixeiro-viajante. — É o vendedor que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Caixoteiro. — É o trabalhador que constrói e repara caixas, caixotes ou paletes de madeira para a embalagem de máquinas ou produtos diversos ligados à metalurgia, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de ferro galvanizado, chumbo, plástico ou matérias afins e executa e ou repara canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro de carroçarias/estruturas. — É o trabalhador que fabrica, monta e repara, manual ou mecanicamente, estruturas para vários tipos de carroçarias, procedendo aos seus acabamentos, nomeadamente à fixação e montagem de alumínio, vidros, vedante, fechos, guias, redes, aplicações laminadas de madeiras prensadas, revestimentos plásticos e outros.

Carpinteiro de limpos e ou conservação. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, executa os trabalhos de conservação, reparação ou modificação de equipamentos ou instalações em madeira ou matérias similares.

Carregador-descarregador. — É o trabalhador que, predominantemente, executa tarefas de carregamento e descarregamento dos materiais, ou produtos, quer nas instalações da empresa quer em outros locais.

Casquinheiro. — É o trabalhador que repara e eventualmente fabrica radiadores de refrigeração de motores e os seus componentes e ainda acessórios ornamentais para viaturas automóveis.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e ou adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento de acordo com a política da empresa.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que estuda, organiza redige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, nas várias áreas da empresa as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro da área que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades da área, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de serviços/chefe de departamento. — É o trabalhador que faz estudos, dirige ou coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários sectores da empresa (departamento ou serviço, consoante a orgânica da empresa), as actividades que lhe são próprias. Exerce,

dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência, funções de planeamento, organização e controlo do pessoal sob a sua supervisão, de acordo com orientações e fins definidos. Poderá propor ao seu superior hierárquico a aquisição de equipamento e outros meios materiais, bem como a admissão dos recursos humanos necessários ao bom funcionamento dos serviços por que é responsável.

Chefe de equipa (chefe de grupo). — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais que executem funções análogas e ou complementares (incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por operário-chefe. O número de trabalhadores sob as ordens do chefe de equipa não poderá exceder 12).

Chefe de linha de montagem. — É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de escritórios e correlativos.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que, dentro das instalações da empresa, conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, em empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos. Estas máquinas só podem ter capacidade até 15 t de carga e estarem equipadas com lanças de comprimento inferior a 15 m e serem manobradas a menos de 10 m de altura.

Conferente. — É o trabalhador que desempenha predominantemente as funções de abertura de caixotes de peças e acessórios desencaixotamento e confere e classifica o material e eventualmente regista a entrada e ou a saída de mercadorias e ou materiais com vista ao seu acondicionamento ou expedição.

Conferente abastecedor de linha. — É o trabalhador que, nas oficinas e em linhas de montagem, confere e verifica o material quanto ao seu estado e o distribui pelos postos de trabalho.

Contínuo. — É o trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer a entrega de documentos, mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilhar ou entregar correspondência. Quando menor de 18 anos, pode ser denominado pacote. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos, de endereçamento, assim como serviços externos que não sejam predominantemente os já definidos como atribuições de outras categorias profissionais.

Controlador de aplicação. — É o trabalhador que planifica, prepara e controla diariamente os documentos para perfuração ou codificação ou verifica a qualidade e a exactidão de documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação. Pode ainda preparar e controlar os dados recolhidos para introdução num sistema de tratamento de dados.

Controlador-caixa (hotelaria). — É o trabalhador cuja actividade predominante consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento, venda e recebimento de senhas, elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço e auxilia os serviços de controlo e recepção.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas, eventualmente notando-as em estenografia, e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, normalmente em língua estrangeira, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Cortador de metal. — É o trabalhador que, por desenho ou instruções que lhe são fornecidas, e em máquinas de disco ou mó de diamante, procede ao corte e rectificação de metal.

Cortador ou serrador de materiais. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos. As máquinas e ferramentas que utiliza são afinadas e reguladas por outrem, só o sendo pelo próprio excepcionalmente, na ausência imprevista do trabalhador que normalmente procede à referida afinação e regulação.

Cortador de tecidos ou pergamóides. — É o trabalhador que coloca em lote as peças de tecido ou pergamóide a cortar, conta-as, marca as linhas de corte e corta-as com o auxílio de máquina apropriada.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Quando exerça a chefia da cozinha, compete-lhe, ainda, organizar, coordenar e dirigir os trabalhos da mesma e, em especial, requisitar os géneros necessários à confecção das ementas: organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene; manter em dia o inventário de todo o material de cozinha; tratar do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos.

Cronometrista. — É o trabalhador que analisa os ciclos operatórios de tarefas executadas nos postos de trabalho, procedendo à medição dos tempos de execução, ritmos ou cadência de trabalho, podendo registar em impressos próprios as medições que efectua.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou

redigidos por outrem, podendo, acessoriamente, executar serviços auxiliares de escritório, nomeadamente de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

Decapador por jacto. — É o trabalhador que manualmente e com o auxílio de jacto de areia, gralha ou outros materiais, decapa ou limpa peças ou materiais.

Decapador por processos químicos. — É o trabalhador que, por processos químicos, prepara peças metálicas para ulteriores operações industriais, retirando-lhes impurezas, gorduras ou óxidos, procedendo a outras operações até obter o estado desejado para que a peça receba a protecção que lhe vai ser aplicada.

Demonstrador de máquinas e equipamentos. — É o trabalhador que efectua demonstrações, dentro ou fora das instalações, de diversos tipos de viaturas, máquinas e equipamentos ou acessórios, com o objectivo de permitir que os clientes se apercebam das suas características, qualidades técnicas e do conveniente funcionamento dos mesmos.

Desempenador. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede a desempanes simples em peças ou materiais, sem que para isso utilize réguas, esquadros ou outras ferramentas de precisão ou plano de desempenho.

Desenhador de estudos. — É o trabalhador que, a partir de directivas definidas superiormente, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor relativos a anteprojectos e projectos simples de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação, com base em elementos por ele recolhidos ou que lhe sejam fornecidos. Estuda soluções alternativas de procedimento e propõe as mais aconselháveis, os materiais a utilizar, os acabamentos e tolerâncias a respeitar, as formas de ligação dos elementos e a normalização aplicável. Desenha e pormenoriza as peças até ao pormenor necessário para a sua execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais e a tecnologia de execução. Pode eventualmente orientar outros trabalhadores da sua especialidade. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

Desenhador gráfico. — É o trabalhador que conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Copia, por decalque, ou amplia, através de aparelhagem apropriada ou técnicas de desenho, cada uma das cores da maquete com tintas-da-china autográficas ou tintas opacas (nanquins) para posterior execução de películas fotográficas. Em litografia, poderá desenhar, a lápis ou a tinta, cada uma das cores do original ou maquete, dando-lhes ponto ou, não, inclinações, esbatidos por pintura ou por sombra ou fazer as necessárias gravações.

Desenhador-maquetista. — É o trabalhador que, a partir dos dados verbais ou escritos, cria esboços e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária, destinada à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logotipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que participa, de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s), na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às soluções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça

ou projecta a totalidade de um conjunto, ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjunto ou de pormenor, listagem de materiais e especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese, incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas a planos gerais e a projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamento e processos para concurso; com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e elaboração, responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução e planear algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisionado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

Desenhador retocador (artes gráficas). — É o trabalhador que, a partir de uma maquete ou dispositivos, interpreta tecnicamente e executa, sobre película fotográfica, cartazes, folhetos, calendários, marcas, rótulos, etc. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

Despachante. — É o trabalhador que, no sector de expedição e transporte, procede a registos e emissão de documentos indispensáveis ao movimento de transporte e expedição da empresa.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação e fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados. Mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

Detector de deficiências de fabrico. — É o trabalhador que, de forma simples, por tacto, visão ou utilizando instrumentos de fácil leitura, verifica se o produto adquirido, em curso de fabrico ou acabado, está em condições de utilização, separando o que apresenta deficiências; para o efeito recebe instruções simples.

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, dirige, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e ou outras e exercer a verificação dos custos.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sector de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento dessas mercadorias.

Electromecânico/mecatrónico automóvel. — É o trabalhador que executa de modo autónomo a verificação de funcionamento, diagnóstico e correcção de anomalias em sistemas mecânicos, eléctricos e ou electrónicos de veículos automóveis, interpretando e analisando esquemas dos sistemas mecânicos, eléctricos ou electrónicos, manuseando aparelhos para diagnóstico e monitorização de medidas e avarias nos motores dos veículos e seus órgãos acessórios.

Electricista. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica em estabelecimentos comerciais ou industrias e outros locais; orienta, frequentemente, a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta.

Electricista auto. — É o trabalhador que instala, repara, conserva e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica nomeadamente circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação, acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor e acumulador. Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista bobinador. — É o trabalhador que, utilizando dispositivos adequados, bobina e ensaia toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Electricista de baixa tensão. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa as tarefas fundamentais do electricista, mas em relação a circuitos e aparelhagem, eléctrica de baixa tensão.

Electricista de conservação industrial. — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Embalador. — É o trabalhador que predominantemente embala e ou desembala mercadorias diversas, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

Empilhador. — É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias por processos físicos ou mecânicos, podendo eventualmente executar outras tarefas afins.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e de mais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, sandes, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Fornece aos empregados das mesas os artigos por estes solicitados, passa as contas e cobra as importâncias ou respectivos consumos e arrecada os documentos e créditos autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de lavandaria. — É o trabalhador que procede a recepção, lavagem e secagem manual ou mecânica dos fatos e sapatos de trabalho, engoma roupas e faz arranjos de costura sempre que necessário.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço das refeições; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo, recepciona e distribui refeições, levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Empregado de serviços externos (estafeta). — É o trabalhador que efectua no exterior pequenas aquisições, entrega ou recolha de documentos, serviço de informação, podendo eventualmente proceder a pagamentos de pequeno montante.

Encadernador. — É o trabalhador que executa a totalidade ou as principais tarefas em que se decompõe o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passarem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo, corta e apara, faz o revestimento; prepara e cola as guardas, confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros arquivos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos. Pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode agrafar ou aplicar títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

Encalçador. — É o trabalhador que veda as juntas de peças metálicas utilizando ferramentas manuais ou mecânicas apropriadas. Bate as juntas, esmagando-lhes os rebordos de forma a obter vedação. Pode chanfrar bordos de chaparia ou afagar determinadas superfícies de soldaduras.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e orienta directamente chefes de linha de montagem e ou chefes de equipa e ou outros trabalhadores com profissões comuns ou diversas. Incluem-se nesta categoria profissional os trabalhadores que, estando classificados como chefes de equipa, são coordenados directamente pela entidade patronal.

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

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Encarregado de garagens. — É o trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e nos estabelecimentos de combustíveis, lubrificantes e de pneus substitui e ou representa, eventualmente, a gerência atende clientes, cobra facturas, orienta o movimento interno, fiscaliza e auxilia o restante pessoal e, quando expressamente autorizado, ajusta contratos e admite pessoal.

Encarregado geral. — É o trabalhador que, nos limites de poderes em que está investido, organiza os seus serviços dirigindo e coordenando directamente um ou mais encarregados.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório. Requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços. Fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos. Distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina. Verifica a quantidade e qualidade das refeições. Elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

Enfermeiro. — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até a aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular: observa os trabalhadores são ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Ensaaiador-afinador. — É o trabalhador que, predominantemente, analisa o estado das máquinas ou veículos a. reparar a fim de determinar as reparações a efectuar e ultimar as respectivas afinações depois da reparação ou na fase final de fabricação.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, em ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em linhas de montagem procedem à distribuição de materiais e produtos pelos postos de trabalho.

Escolhedor e classificador de sucata. — É o trabalhador que escolhe e classifica sucata de metais destinados, a fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder à desmontagem simples.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; nomeadamente, redige relatórios, cartas, notas informativas e documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes 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 informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de

admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais e internos relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos e atende o telefone nos casos inerentes à sua função. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de escriturário.

Estagiário a lavador. — É o trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

Estagiário a lubrificador. — É o trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lubrificador.

Estanhador. — É o trabalhador que, com o auxílio de equipamento adequado, aplica um revestimento de estanho sobre peças ou materiais para os proteger. Prepara e executa operações de soldadura e enchimentos a estanho, assim como outras operações inerentes a esta profissão.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — É o trabalhador que, na língua portuguesa anota em estenografia e transcreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

Estofador. — É o trabalhador que traça os moldes e o material e executa as operações de talhar, coser, enchumascar, pregar ou grampar, na confecção e reparação de estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas. Pode proceder às montagens inerentes à função e operações subsequentes necessárias ao seu desenvolvimento, designadamente reparação de entradas de água, desde que compatíveis com os seus conhecimentos profissionais e com o seu trabalho quotidiano.

Estofador em série e ou colchoeiro mecânico. — É o trabalhador que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem e ou que opera uma máquina de debruar colchões de molas. Incluem-se aqui os trabalhadores que operem em máquinas de soldar plásticos e pergamóides por alta frequência.

Estucador (construção civil). — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris. Não interpreta desenhos ou plantas.

Experimentador. — É o trabalhador que na linha de montagem experimenta e verifica as unidades em curso de montagem, a fim de assinalar anomalias no funcionamento, tendo em vista a sua posterior correcção.

Ferrageiro. — É o trabalhador que monta, acerta ou conjuga ferragens normais, tais como dobradiças, fechos, fechaduras, puxadores e outros artigos afins.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela enumeração e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores

da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Fogoeiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Forjador. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, tempera ou revenido.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenhos ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Fundidor — moldador manual. — É o trabalhador que, com base em determinados métodos de fabrico que lhe são fornecidos, executa manualmente moldações em areia, utilizando moldes soltos ou cêrceas.

Gerente comercial. — É o trabalhador que, mediante procuração bastante, gere e administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta, de acordo com a política da empresa que para o efeito for decidida.

Gestor de «stocks». — É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controlo dos *stocks* de matérias-primas, materiais ou peças. Baseia-se em dados informáticos ou outros, que selecciona criteriosamente, tratando-os de acordo com a política de gestão da empresa. Quando necessário, propõe alterações do regime de gestão, rotação e controlo dos *stocks* de matérias-primas, materiais ou peças.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações gerais do escritório e ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, entradas e saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda de garagens. — É o trabalhador a quem é confiada a guarda e vigilância das instalações e das viaturas nelas recolhidas, bem como todo o material e máquinas, podendo também proceder à venda de combustíveis e lubrificantes e à entrega de veículos aos clientes e receber facturas.

Guilhotineiro. — É o trabalhador que, em guilhotinas apropriadas, corta chapas metálicas de diversas espessuras. Trabalha de acordo com instruções, planos de corte ou croquis das peças em chapa a obter na guilhotina. Regula as esferas e guias da máquina, segundo as dimensões e ângulos indicados. Pode, quando necessário, marcar nas chapas as linhas de corte.

Inspector administrativo. — É o trabalhador que tem como função predominante a inspecção no que respeita à contabilidade e administração de todos os departamentos da empresa, suas delegações, agências, escritórios ou empresas associadas.

Inspector técnico. — É o trabalhador que controla o serviço de assistência dos concessionários e agentes. Inspecciona o serviço do pessoal de assistência, fornecendo-lhe apoio de consultência e formação. Analisa reclamações dos

clientes nos aspectos de garantia do produto e de eficiência na assistência, efectuando contactos directos com estes para a sua resolução. Executa programas para melhoria de condições de produtividade e assistência e analisa dados deste sector de actividade, tais como rendimentos e objectivos mensais.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que controla o serviço de agências. Inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Instrutor técnico. — É o trabalhador que tem a seu cargo a escola de formação, aperfeiçoamento e especialização. Elabora toda a matéria a ministrar na formação. Rege cursos técnicos, teóricos e práticos, desde o mais modesto grau de qualificação dos instruendos ao mais elevado, em grupo ou individualmente. Os conhecimentos obtidos ao longo da sua carreira profissional, o estudo permanente das técnicas, a eventual frequência de cursos e estágios em Portugal e ou no estrangeiro, habilitam-no a prestar, quando solicitado, apoio na resolução de problemas técnicos, dentro ou fora da empresa, a solicitação desta. Traduz dados e informações de literatura estrangeira na versão portuguesa, assim como a compilação de esquemas, fórmulas e métodos operacionais de importância didáctica.

Jardineiro. — É o trabalhador que trata das plantas e zonas verdes da empresa.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem, interior ou exterior, simples ou completa dos veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas, com meios próprios, executa serviços para preparação e acabamentos nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras-de-ar.

Lavador/lubrificador. — É o trabalhador que, com meios ou produtos próprios, procede à limpeza e lavagem, interior ou exterior, simples ou completa de veículos, máquinas e peças, retirando-lhes, nomeadamente, impurezas, colas e massa, executa serviços para preparação e acabamentos efectuados por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras de ar. Lubrifica, muda óleos ou atesta níveis em peças, máquinas ou veículos. Executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos.

Lavador de viaturas. — É o trabalhador que procede à lavagem interior ou exterior, simples ou composta dos veículos automóveis, retirando-lhes, nomeadamente, colas e massas, com meios próprios, executa serviços para preparação e acabamentos nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus e câmaras-de-ar. Eventualmente poderá proceder à lubrificação de viaturas, desde que esta tarefa seja compatível com os seus conhecimentos profissionais e com o seu trabalho quotidiano.

Lavadeiro. — É o trabalhador que procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banhos detergentes, alcalinos ou acidulados, desde que fortemente diluídos em água. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

Limpador de viaturas. — É o trabalhador que, com meios ou produtos próprios, procede à limpeza das viaturas, retirando-lhes quaisquer impurezas, excesso de colas e outras substâncias.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos apropriados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Lubrificador de veículos automóveis. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, mudança de óleo no motor caixa de velocidades e diferencial, ou atesta os mesmos, se os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito de óleo de travões, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço assim o justifique.

Maçariqueiro. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

Mandrilador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma mandriladora, executa trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em máquinas de furar radiais apropriadas, executam os mesmos trabalhos.

Manufactor de material de higiene e segurança. — É o trabalhador que executa, conserta e repara o material de protecção, individual ou colectivo, em tecido, couro e matérias plásticas.

Maquinista de força motriz. — É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica quer de origem hidráulica ou outras.

Mecânico de aparelhagem pesada de máquinas agrícolas e ou industriais. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta, desmonta e conserva os órgãos de aparelhagem, pesada de máquinas agrícolas e ou industriais, nomeadamente de escavar, terraplenar, tractores, ceifeiras, debulhadoras e ceifeiras-debulhadoras.

Mecânico de aparelhos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outras viaturas e executa outros trabalhos de assistência e manutenção relacionados com esta mecânica.

Mecânico autogás. — É o trabalhador mecânico de automóveis que, para além do exercício destas funções, está credenciado pela Direcção-Geral da Energia para o exercício da montagem de componentes de veículos automóveis para a queima de combustível gasoso. Monta, desmonta e repara os kits de conversão e seus componentes e acessórios, experimenta e afina os veículos convertidos, utilizando os materiais e equipamentos homologados para o efeito e satisfazendo as normas legais aplicáveis, com respeito pelas instruções e regras de boa técnica do uso do gás.

Mecânica de bombas de injeção. — É o trabalhador que, predominantemente, monta e desmonta, repara, trans-

forma e afina bombas de injeção e injectores e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de madeiras. — É o trabalhador que trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, forno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações, após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo.

Medidor. — É o trabalhador que, predominantemente, efectua os cálculos dimensionais requeridos pelo projecto ou das diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também das orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos custos e quantidades de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento do tempo de utilização de mão-de-obra e de equipamento e programação de desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra efectua in loco autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Medidor orçamentista. — É o trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou métodos de execução de obra. No desempenho das suas funções baseia-se nas diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

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 e 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.

Metalizador à pistola. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, pulveriza e projecta metal fundido para cobrir materiais, peças ou objectos, com camada protectora ou decorativa, ou para recuperação de peças danificadas ou com desgaste.

Moldador de estruturas de fibra. — É o trabalhador que prepara e executa a moldagem para construção de apetrechos e outras estruturas de fibra. Constrói e dá os acabamentos (sempre trabalhando em fibra). Poderá executar o molde de madeira se tiver conhecimentos de carpinteiro.

Monitor. — É o trabalhador que ensina teórica e ou praticamente a formação e aperfeiçoamento profissional dentro ou fora da empresa. Terá de colaborar na programação dos cursos e seu desenvolvimento, assim como das matérias a ministrar aos instruídos.

Monitor informático. — É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e treino dos operadores de postos de dados.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigido possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nestas profissões os trabalhadores que procedem à rasagem, das peças, por forma a conseguir determinado grau do acabamento das superfícies.

Montador de estruturas metálicas ligeiras. — É o trabalhador que procede à montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos mesmos, à excepção de pequenos acertos sem grande rigor.

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série. — É o trabalhador que, em linhas de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados em máquinas. Não lhe compete qualquer modificação ou ajustamento nas peças que monta.

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras de ar.

Montador de pneus especializado. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos, reparação de furos em pneus ou câmaras de ar e à calibragem das rodas e ou alinhamento de direcção.

Montador-reconstrutor de bateria. — É o trabalhador que efectua a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias ou acumuladores, monta as placas e outros elementos de uma bateria; liga as placas umas às outras por soldadura, fecha as baterias, prepara o electrolito, efectua a ligação da bateria às barras de distribuição, controla a carga com auxílio de aparelhos eléctricos de medida e retira e substitui as placas deficientes. Pode executar apenas parte dessas operações e ser denominado em conformidade.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Movimentador de carros em parques. — É o trabalhador que movimenta nas linhas de montagem as unidades e as arruma nos parques da empresa.

Operador/conductor de estação de tratamento de águas residuais. — É o trabalhador que, de acordo com instruções e ou especificações simples, executa todas as tarefas inerentes ao funcionamento da estação, nomeadamente, dosagem de produtos químicos, manobras de sistemas de

bombagem, leitura e registos de instrumentos de controlo e limpeza.

Operador de banhos químicos e ou electroquímicos. — É o trabalhador que coloca e retira em instalações apropriadas objectos de metal para tratamento por processos químicos e ou electroquímicos e conduz os banhos segundo instruções que lhe são fornecidos a fim de se obter depósitos metálicos, regularização das superfícies (abrilhantamento) ou oxidação anódica ou outro tratamento semelhante. Incluem-se nesta profissão os metalizadores por imersão, em banho de metal em fusão.

Operador de computador. — É o trabalhador que planifica o trabalho a realizar e controla a sua execução. Quer em multiprocessamento quer em monoprocessamento opera e controla o computador através da consola. Prepara o computador para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação. Pode orientar a secção dos operadores de periférico.

Operador de engenho de coluna ou portátil. — É o trabalhador que no engenho de furar de coluna ou portátil executa furação, roscagem e facejamento do material ou peças devidamente marcadas e ou na falta de marcação pode utilizar ferramentas adequadas de simples manejo como esperas ou apoios previamente regulados por outrem.

Operador de estufa. — É o trabalhador que controla o funcionamento de estufas e procede à carga e descarga das mesmas.

Operador de laboratório químico. — É o trabalhador que procede à análise química de materiais ferrosos e ou não ferrosos e a exames metalográficos, sabendo interpretar os resultados, nomeadamente controlar a composição, qualidade e propriedades de matérias-primas.

Operador de manutenção. — É o trabalhador que executa todas as operações inerentes à qualquer tipo de manutenção, bem como as respectivas tarefas preparatórias e complementares, nos materiais, equipamentos e ou instalações, em conformidade com as normas estabelecidas.

Operador de máquinas-pantógrafo. — É o trabalhador que regula, manobra e opera a máquina-pantógrafo que faz diversos trabalhos de reprodução ou cópia de modelos e outros de natureza análoga.

Operador de máquinas de fundição injectada. — É o trabalhador que opera máquinas de fundição injectada procedendo à montagem e desmontagem das respectivas ferramentas.

Operador de máquinas para o fabrico de colchões ou estofos. — É o trabalhador que pode operar as seguintes máquinas: de agramar, de costurar e de acolchoar e ou manualmente executar as operações de encher colchões ou almofadas.

Operador de prensa (ou de balancé). — É o trabalhador que afina, regula e manobra máquinas, à excepção das prensas de forjar ou das máquinas de enformar por outro processo e para o efeito de acordo com o desenho, plano de corte ou escantilhão próprio; monta e regula esperas ou guias e fixa os dispositivos ou ferramentas de corte ou de enformar (punção, alfece, cunhos, matrizes e lâminas).

Operador de prevenção higiene e segurança. — É o trabalhador que, predominantemente, assegura as condições de segurança e combate a incêndios e presta os primeiros socorros a sinistrados. Auxilia directamente o técnico de prevenção na sua actividade normal, designadamente na

inspecção diária de equipamentos e instalações, na análise das condições de trabalho, na medição dos factores ambientais (humidade, temperatura, iluminação, ruídos, poeiras e gases tóxicos) existentes nos diversos locais de protecção individual, na assistência a trabalhos que impliquem cuidados especiais de segurança, cumprindo e fazendo Cumprir as normas gerais de segurança em vigor na empresa.

Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, quina, dobra ou enrola chapas ou outros materiais metálicos segundo formas previamente determinadas.

Operador de reparação. — É o trabalhador oficial que detecta as avarias/deficiências, afina, repara, monta, desmonta todo e qualquer trabalho elemento constitutivo de veículos, máquinas ou peças, executando, ainda, trabalhos de assistência e manutenção afins. Prepara, combina e aplica os produtos de pintura, procede aos respectivos acabamentos e executa as tarefas necessárias à confecção, reparação e montagem de estofos, guarnições e outros componentes dos veículos, bem como as que se mostrem necessárias para todos estes efeitos.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de tratamento de térmicos. — É o trabalhador que opera com fornos de tratamento térmico, procedendo também à condução de geradores. Opera ainda com prensas de endireitamento e máquinas de granalhar, fosfatar e lavar. Opera com máquinas de dureza e tem a seu cargo a vigilância das respectivas instalações e equipamentos.

Operador fabril. — É o trabalhador que conduz o equipamento afecto à fabricação de componentes, em ciclo manual, automático ou de automação. Procede à montagem ou reparação dos componentes de chapa, fibra ou outros materiais de estrutura ou carroçaria, podendo efectuar operações de soldadura ou colagem de qualquer tipo, bem como tarefas de acabamentos, tais como regularização de superfícies e respectivas ligações. Prepara peças metálicas, ferramentas e equipamentos para ulteriores operações industriais, nomeadamente retirando-lhes impurezas, gorduras ou óxidos, procede ao respectivo tratamento, utilizando todos os meios indicados e adequados para o efeito. Prepara e combina produtos e realiza operações com vista à moldagem e fabrico de componentes. Prepara, combina e aplica os produtos de pintura, adaptando-os às necessidades de cada sistema e procede ao respectivo polimento. Aplica vedantes, insonorizantes, lubrificantes e realiza operações de protecção à pintura. Monta peças, aparelhos, órgãos mecânicos, eléctricos ou electrónicos, e pequenos conjuntos. Detecta e corrige possíveis deficiências, afina eventuais desajustamentos para obtenção do produto final de acordo com as especificações. Abre e repara caixas, se necessário, ou outros tipos de contentores de mercadorias diversas, podendo proceder à sua embalagem. Confere, quanto ao seu estado e quantidade, classifica o material, faz registos de entrada e saída, procedendo à sua arrumação, distribuição e inventariação, podendo, para o efeito,

utilizar máquinas de transporte. É ainda responsável pela sua conservação. Experimenta, ensaia, detecta e avalia eventuais desvios de qualidade estabelecidos para cada peça, produto ou veículo. Procede ao registo das avaliações efectuadas, pontuando-as adequadamente, elaborando um relatório simples respeitante a cada intervenção. Poderá apoiar e formar outros operadores. Faz manutenção preventiva do equipamento e da ferramenta com que opera. Pode proceder à arrumação, em local próprio, do produto final. Relativamente a cada uma das operações do processo de produção, verifica e avalia a existência dos meios, bem como a sua efectiva utilização e controlo adequados.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas, podendo acessoriamente efectuar outro tipo de reprodução de documentos.

Operário não especializado. — É o trabalhador que exerce funções simples, indiferenciadas, repetitivas e normalmente não especificados.

Operador periférico. — É o trabalhador que opera o computador, em especial nos seus órgãos periféricos, sob a orientação do operador de computador. Pode eventualmente preparar o computador para execução dos programas. Acessoriamente, em centros de pequena dimensão, opera e controla equipamento mecanográfico clássico e cartões perfurados e máquinas auxiliares, tais como máquinas de corte, ordenadores e separadoras de papel.

Operador de serviços rápidos de assistência. — É o trabalhador que, integrado numa unidade oficial fixa e ou móvel, atende clientes, aconselha e explica as operações a efectuar no veículo; efectua operações nas áreas de diagnóstico, desempanagem, mecânica, electricidade, mudanças de óleo e experimentação; procede à facturação das operações efectuadas; entrega o veículo ao cliente com a explicação das operações realizadas e da respectiva factura; aconselha a necessidade de novas operações; efectua a gestão do *stock* de peças e dos meios de reparação postos à sua disposição.

Orçamentista. — É o trabalhador que, interpretando normas, especificações, utilizando tabelas e outros elementos que lhe são fornecidos, efectua cálculos e obtém os resultados necessários à previsão e controlo dos custos de mão-de-obra e dos produtos.

Paquete. — É o trabalhador menor que 18 anos que presta os serviços enumerados para o contínuo.

Pedreiro (trollha). — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação e de construção civil. Não interpreta desenhos ou plantas.

Pintor de construção civil. — É o trabalhador que, predominantemente, prepara ou repara para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira ou metal. Desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outros tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrando. Aplica tintas de acabamento manual ou mecanicamente, afina as respectivas cores e enverniza.

Pintor de veículos, máquinas ou móveis. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes

e outros objectivos. Aplica as demãos de primário, capa e subcapa e de tinta e esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas e proceder ao respectivo polimento.

Planeador (programador de fabrico). — É o trabalhador que, tendo em conta diversos elementos que lhe são fornecidos, nomeadamente ordens de execução ou pedidos de trabalho, analisa e prepara uma adequada distribuição de trabalho, tendo em conta os tempos e prazos de execução, bem como a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que elaboram estatísticas industriais.

Planificador (1.º escalão). — É o trabalhador que, além de desempenhar as funções indicadas para o planificador do 2.º escalão, coordena a progressão das planificações ou programas em curso, fundamentalmente tornando-os compatíveis e exequíveis no tempo e nas disponibilidades da produção. Para a resolução de situações de desvios de planificação ou programação, toma iniciativas tendentes ao cumprimento das obrigações assumidas, transmitindo às diferentes actividades sectoriais as decisões tomadas.

Planificador (2.º escalão). — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação e sistemas de programação de médio e longo prazo a partir de elementos do projecto, orçamento, obrigações contratuais e outros, elabora a planificação ou programa das obras estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades sectoriais que participam na respectiva execução, prevendo os prazos e meios de acção necessários, materiais e humanos requeridos, tendo em atenção a planificação ou programação já estabelecido para as obras em curso. Elabora, organiza e coordena toda a documentação necessária e relacionada com a planificação ou programação de médio e longo prazo.

Polidor. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas e de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas de pessoas ou visitantes das instalações, mercadorias e viaturas e receber correspondência.

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou o profissional de armazém, consoante o serviço em que está inserido.

Pré-oficial (electricista). — É o trabalhador que, sob a orientação do oficial, executa trabalhos da sua profissão de menos responsabilidade.

Preparador auxiliar de trabalho. — É o trabalhador que, com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos e sob a adequada hierarquia, indica os modos operatórios, máquinas e ferramentas a utilizar atribuindo tempo de execução constantes das tabelas existentes.

Preparador de pintura. — É o trabalhador que prepara as superfícies para pintar, utilizando meios manuais, mecânicos, eléctricos ou outros, nomeadamente retira impurezas, gorduras ou óxidos. Pode aplicar vedantes e insonorizantes e ainda protecção à pintura.

Preparador de tintas para linhas de montagem. — É o trabalhador que prepara e combina os produtos de pintura, adaptando-os às necessidades de cada sistema.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos

operatórios a utilizar com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Preparador-repositor. — É o trabalhador que prepara a execução de encomendas ou pedidos, separando as mercadorias ou materiais, através das notas respectivas. Repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias que dão entrada no armazém ou no estabelecimento.

Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva. — É o trabalhador que, com base em critérios e princípio que lhe são indicados, define existências de *stocks*, encargos de posse e riscos ou prejuízos derivados da sua ausência. Elabora pedidos para a compra de sobressalentes e peças de reserva com conhecimento de materiais a adquirir, sua função, natureza, origem, fontes de abastecimento, qualidade, prazo de entrega e hipótese de compra a fornecedores estrangeiros ou fabricação nacional. Vigia e rectifica o nível de *stocks* de material. Transfere materiais de conservação para *stocks* de armazém. Faz periodicamente o inventário do material requisitado e não levantado. Actualiza as fichas de material de conservação. Presta todos os esclarecimentos necessários para a identificação e demais características dos materiais pedidos. Recepciona qualitativamente e eventualmente pode proceder à sua recepção quantitativa.

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

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em postos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

Prospecor de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender: estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam; pode eventualmente organizar exposições.

Rebarbador. — É o trabalhador que regulariza superfícies ou peças metálicas vazadas, soldadas, forjadas, estampadas ou prensadas, utilizando ferramentas adequadas.

Rebitador. — É o trabalhador que, com auxílio de martelo manual ou pneumático, prensa hidráulica ou outras máquinas apropriadas, faz embutidos e encalca rebites para a junção de elementos metálicos.

Recepcionista de parques de estacionamento. — É o trabalhador que atende os clientes e anota alguma anomalia ou reclamação.

Recepcionista ou atendedor de oficina. — É o trabalhador que atende clientes, faz exame sumário das viaturas,

máquinas, órgãos mecânicos ou produtos e elabora e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à verificação e ou demonstração das características e qualidades mecânicas daquelas ou das reparações efectuadas.

Recepcionista ou atendedor de «stand». — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os veículos, transmitindo indicações que lhe são fornecidas; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam adquirir veículos transmitindo posteriormente ao responsável pela secção ou ao vendedor a fim de efectivar as eventuais transacções.

Recepcionista/telefonista. — É o trabalhador que atende os visitantes da empresa a fim de lhes prestar informações e esclarecer dúvidas, pondo-os em contacto com as pessoas, sectores ou locais pretendidos. Controla as entradas de visitantes, mediante identificação e registo, evitando a permanência de pessoas estranhas no interior das instalações. Contacta telefonicamente ou por outro processo, com os restantes serviços para obter os elementos pretendidos ou para anunciar a presença dos visitantes. Comunica aos visitantes as instruções recebidas e indica-lhes os locais onde se devem dirigir. Opera uma central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas estabelecendo ligações internas ou para o exterior, bem como a actividade de envio e recepção de fax. Pode também colaborar na recepção, registo e envio de correspondência.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que, operando uma máquina de rectificar, executa trabalhos de, rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Repuxador. — É o trabalhador que conduz um torno de repuxar utilizando ferramentas manuais para enformar chapas metálicas ou conduz máquinas automáticas ou semiautomáticas para o trabalho em série de enformar chapas metálicas por repuxagem.

Roupeiro. — É o trabalhador que, existindo rouparia, se ocupa do recebimento, encaminhamento adequado ou arrumação e distribuição das roupas e respectivos registos.

Secretário(a). — É o trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico de qualquer das estruturas da empresa. Entre outras, competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir e dactilografar cartas, relatórios e outros textos e copiar directamente as minutas ou registos de máquinas de ditar, em língua portuguesa ou estrangeira, preparar a realização de reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; receber clientes e visitantes; assegurar o trabalho de rotina diária da sua estrutura ao nível do secretariado, incluindo recepção de correspondência e respectiva sequência; providenciar para a realização de assembleias gerais, contratos, escrituras; manter o seu arquivo e ficheiros.

Secretária de direcção. — É o trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir e dactilografar cartas, relatórios e outros textos e copiar directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar; redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização

das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Mantém o seu arquivo e ficheiros eficientes.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, atrelados, reboques, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Pode ser designado pelas tarefas específicas que executa, nomeadamente como serralheiro civil de carroçarias.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, ponçar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

Serralheiro de rastos. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à execução e ou reparação de rastos e seus componentes, tais como roletes, rodas de guia, correntes e sapatas para máquinas de escavação, gruas e outras máquinas congéneres. Para o efeito interpreta desenhos e especificações técnicas e utiliza ferramentas e máquinas adequadas.

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.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções simples, indiferenciadas e não especificadas.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações da empresa.

Servente/trabalhador não especializado. — É o trabalhador que exerce funções simples, indiferenciadas e não especificadas.

Soldador de baixo ponto de fusão. — É o trabalhador que procede à ligação de elementos metálicos aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão ou utilizando o ferro de soldar.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetilénico, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, podendo proceder a corte com eléctrodos especiais. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem a soldadura e ou enchimentos.

Soldador por pontos ou costura. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz ligação de peças metálicas por processo alumínio-térmico ou por resistência (pontos, costura e topo a topo). Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que operem com uma máquina de fabricar rede soldada por pontos.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva e assiste ao chefe de secção, podendo ainda executar as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário.

Técnico. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnico-profissionais, teóricos e ou práticos, desempenha funções no campo de estudos e projectos em determinado domínio da actividade empresarial, podendo também ocupar-se da execução, organização e ou coordenação das tarefas que exigem cem especialização e responsabilidade na sua área de competência. Poderá prestar assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes e dirige tecnicamente um grupo de profissionais que o coadjuvam. Pode ser desig-

nado de acordo com a área onde exerce a sua actividade (por exemplo, técnico de relações públicas, técnico de informática, etc.)

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho da sua actividade profissional, a partir de orientações e objectivos definidos pelo superior hierárquico, organiza e executa um conjunto de tarefas que implicam autonomia, análise, estudo, interpretação e elaboração de procedimentos; colabora em estudos relativos à actividade administrativa em que está integrado e na preparação de pareceres.

Técnico avaliador. — É o trabalhador que tem a função de avaliar as viaturas propostas a transacção. Procede e auxilia os vendedores no escoamento das viaturas retomadas.

Técnico de controlo de qualidade. — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos relativos aos produtos fabricados ou não no sector ou local de trabalho onde exerce a sua actividade, procede a análises cuidadas do trabalho executado ou em execução de modo a verificar se este corresponde as características técnicas da qualidade exigida, com o objectivo de eliminar os defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas em relatórios, executando, se necessário, esboços ou croquis.

Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações. — É o trabalhador que monta, calibra, ensaia, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, controlo analítico e telecomunicações em empresas ou nos locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico estagiário. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de técnico.

Técnico de gás auto. — É o trabalhador que dispende de credencial da Direcção-Geral da Energia para o efeito, organiza, adapta e coordena a planificação técnica, instalação, montagem e reparação dos kits de conversão dos veículos dos veículos automóveis para o consumo de combustível gasoso. Usando os seus conhecimentos de funcionamento dos motores, designadamente de carburação, injeção e ignição, verifica e corrige eventuais defeitos nos sistemas de GPL, quer por vaporização quer por injeção directa, experimentando e afinando, quando necessário.

Técnico de manutenção industrial. — É o trabalhador que, pelo seu elevado grau de formação técnica e experiência profissional, a empresa reconhece possuir aptidões, conhecimentos actualizados relativos a mais de uma profissão, de um ou mais dos domínios da mecânica, electricidade e electrónica e conhecimentos detalhados dos equipamentos que lhe possibilitem, em efectiva polivalência no âmbito da manutenção correctiva, preventiva e curativa e em qualquer sector do estabelecimento fabril a que pertence, a execução das tarefas de mais de uma profissão e o desempenho, com autonomia, das actividades de maior exigência, complexidade e responsabilidade dessas profissões, nomeadamente as decorrentes de estudos e projectos, análises técnicas de avarias e análises de diagnósticos dos equipamentos, estudo e proposição de modificações. Presta ainda assistência técnica a profissionais de qualificação superior e coadjuva, sempre que necessário, o seu superior hierárquico na orientação, coordenação e controlo da actividade dos trabalhadores de qualificação inferior, podendo substituí-los nos seus impedimentos.

Técnico de métodos. — É o trabalhador que colabora em acções conducentes à definição de métodos e processos

industriais de trabalho; coopera em operações de análise-diagnóstico e na implementação de novos métodos de trabalho e participa na verificação dos desvios e na averiguação das suas causas; colabora em trabalhos relacionados com a elaboração do manual de métodos, participa na resolução de problemas no âmbito da sua especialidade.

Técnico de metrologia. — É o trabalhador que procede em laboratório, com rigor e elevado grau de precisão, ao controlo dimensional de ferramentas e peças diversas, partes, conjuntos e subconjuntos em chapa respeitantes a diversas fases de montagem, em conformidade com as gamas, planos, especificações e padrões primários previamente estabelecidos, utilizando para o efeito equipamento apropriado (suta, raminho, máquina de defeitos de forma, aparelhagem tridimensional, etc.). Pode elaborar gamas de controlo, ajuste de calibragem de todos os meios de inspecção e equipamento de medida utilizados, zelando para que as suas condições de utilização, conservação e armazenagem assegurem precisão e aptidão constantes. Elabora relatórios simples de análise relacionados com as medidas e intervenções efectuadas.

Técnico de prevenção. — É o trabalhador que tem por função superintender nos serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

Técnico fabril. — É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores. Poderá dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção e desempenhar as funções de coordenação no estudo de métodos ou projectos.

Telefonista. — É a trabalhadora que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares; manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos suplementares.

Temperador de metais. — É o trabalhador que, utilizando instalações de tratamentos térmicos ou outros meios adequados, a partir de diagramas de temperatura, instruções ou especificações técnicas preestabelecidas, procede ao tratamento térmico de ligas metálicas, nomeadamente tempera, recozimento e revenido.

Tirocinante TD. — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais dos escalões superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias de TD imediatamente superiores. 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, redução ou ampliação. Executa tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando em torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador de qualificação especializada. — É o trabalhador do primeiro escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão, experiência profissional e ou situações de polivalência no trabalho, desempenha, pre-

dominantemente, funções inerentes a grau de qualificação superior às exigidas à sua profissão. Será designado como qualificado e ser-lhe-á atribuído o grau de remuneração imediatamente superior.

Tradutor. — É o trabalhador que elabora traduções técnicas de língua estrangeira, retroverte para as mesmas línguas, cartas e outros textos, traduz catálogos e artigos de revistas técnicas.

Vendedor. — É o trabalhador que promove e vende veículos automóveis, máquinas agrícolas e ou industriais, pneus, peças e acessórios, por conta exclusiva da entidade patronal dentro e fora do estabelecimento.

Vendedor estagiário. — É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de vendedor.

Verificador de produtos adquiridos. — É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.

Vulcanizador. — É o trabalhador que tem como função executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins e ainda revestir peças metálicas.

Lisboa, 26 de Agosto de 2010.

Pela ACAP — Associação Automóvel de Portugal:

Maria Catarina Correia, mandatária.

Maria Alexandra Serrão Afonso, mandatária.

Sílvia Valente, mandatária.

Pela ANECRA — Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel:

Isabel Maria Figueira, mandatária.

Pela ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel:

António Teixeira Lopes, mandatário.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

Sílvia Valente, mandatária.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Amadeu Jesus Pinto, mandatário.

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

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu Jesus Pinto, mandatário.

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

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

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

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

Lisboa, 30 de Junho de 2010. — Pelo Secretariado: Victor Hugo de Jesus Sequeira — Vítor Manuel Sousa Melo Boal.

Depositado em 20 de Setembro de 2010, a fl. 92 do livro n.º 11, com o n.º 208/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, doravante designada por CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2009, obriga as empresas que se dediquem ao comércio representadas pelas associações outorgante e os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — Este CCT abrange 1007 empresas e 4839 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As tabelas salariais e previstas no anexo III, bem como as cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2010 e serão revistas anualmente.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — A prestação de trabalho pode ter a duração até seis horas consecutivas, e o intervalo de descanso pode ser reduzido ou excluído, sem prejuízo de o trabalhador poder usufruir de uma refeição ligeira até ao período máximo de quinze minutos, durante a prestação de trabalho.

6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 22.^a

Retribuição fixa mínima

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

7 — As entidades patronais obrigam-se a pagar todas as despesas de alimentação e alojamento dos profissionais de vendas externas, que os mesmos sejam obrigados fazer em consequência do serviço prestado, mediante facturas, podendo optar pelo pagamento de uma importância nunca inferior às abaixo indicadas:

Pequeno-almoço — € 2,87;

Almoço — € 11,07;

Jantar — € 11,07;

Alojamento — € 30,03.

8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

9 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

10 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

11 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

12 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

13 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 23.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição de € 2,85 por dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Abono para falhas

§ único. Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa têm direito a um abono para falhas no montante de € 19 mensais. Quando, por motivo de férias, doença, etc., os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição.

.....

Níveis salariais e retribuições certas mínimas

Vencimentos

(Em euros)

Níveis	Categorias		Grupo I	Grupo II
I	Chefe geral de serviços Chefe geral de escritório Director de serviços Gerente comercial	ESC ESC ESC ESC	599,70	616,38
II	Chefe de departamento Chefe de divisão..... Chefe de serviços..... Chefe de escritório..... Decorador-projectista..... Operador informático..... Técnico de contas.....	ESC ESC ESC ESC COM COM ESC	586,13	604,90
III	Chefe de compras..... Chefe de vendas..... Encarregado geral Encarregado ou técnico de rádio e TV.....	COM COM COM ELEC	570,48	591,35
IV	Caixeiro-chefe de secção..... Caixeiro encarregado..... Chefe de equipa ou chefe de equipa de rádio e TV..... Chefe de secção..... Fiel de armazém..... Guarda-livros..... Inspector de vendas..... Técnico de computadores.....	COM COM ELEC ESC COM ESC COM COM	565,27	586,13
V	Escriturário principal..... Técnico de rádio e TV (com mais de cinco anos).....	ESC ELEC	545,46	562,14
VI	Ajudante de guarda-livros..... Assentador de revestimentos..... Caixa (escritório)..... Caixeiro de praça..... Caixeiro-viajante..... Canalizador de 1. ^a Costureiro de 1. ^a Costureiro de decoração de 1. ^a Empregado de agência funerária..... Empregado de armazém de 1. ^a Envernizador-encerador..... Estofador..... Florista..... Mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a Montador de estores..... Motorista de pesados e ligeiros..... Motorista de ligeiros..... Oficial elect. ou técnico de rádio e TV (com mais de três anos)..... Polidor de 1. ^a Primeiro-caixeiro..... Primeiro-escriuturário..... Prospector de vendas..... Repositor..... Técnico de vendas..... Vendedor especializado.....	ESC COM ESC COM COM COM COM COM COM COM COM COM COM ROD ROD ELEC COM COM ESC COM COM COM	527,72	548,58
VII	Canalizador de 2. ^a Conferente..... Costureiro de 2. ^a Costureiro de decoração de 2. ^a Empregado de armazém de 2. ^a Mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a Montador de móveis..... Oficial elect. ou técnico de rádio e TV (com menos de três anos)..... Operador de máquinas de contabilidade..... Perfurador-verificador mecanográfico..... Polidor de 2. ^a Segundo-caixeiro..... Segundo-escriuturário..... Vigilante.....		512,29	530,07

(Em euros)

Níveis	Categorias		Grupo I	Grupo II
VIII	Ajudante de motorista Canalizador de 3. ^a Cobrador Cobrador-distribuidor. Costureiro de 3. ^a Costureiro de decoração de 3. ^a Empregado de armazém de 1. ^a Mecânico de máquinas de escritório de 3. ^a Polidor de 2. ^a Pré-oficial (elec. ou técnico de rádio e TV (3.º período) Telefonista Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário.	ROD MET COM COM COM COM COM MET COM ELEC ESC COM ESC	503,59	522,60
IX	Caixa de balcão Contínuo. Dactilógrafo Distribuidor Embalador Estagiário do 3.º ano Guarda Porteiro. Pré-oficial (elect. ou técnico de rádio e TV do 2.º ano).	COM ESC ESC COM COM ESC ESC ESC ELEC	(*) 458,19	(*) 475,08
X	Caixeiro-ajudante do 3.º ano Estagiário do 2.º ano Florista-ajudante Praticante do 3.º ano. Pré-oficial (elect. ou técnico de rádio e TV do 1.º ano). Servente Trabalhador de limpeza	COM ESC COM ESC ELEC COM COM	(*) 449,74	(*) 453,97
XI	Caixeiro-ajudante do 2.º ano Estagiário do 1.º ano Ajudante (elect. ou técnico de rádio e TV do 2.º ano). Praticante do 2.º ano. Auxiliar de agência funerária.	COM ESC ELEC MET COM	(*) 449,74	(*) 453,97
XII	Ajudante (elect. ou técnico de rádio e TV do 1.º ano). Caixeiro-ajudante do 1.º ano Praticante do 1.º ano.	ELEC COM MET	(*) 449,74	(*) 453,97
XIII	Ap. (elect. ou técnico de rádio e TV do 3.º ano ou período) Aprendiz do 4.º ano Paquete com 17 anos Praticante do 4.º ano.	ELEC MET ESC COM	(*) 367,40	(*) 367,40
XIV	Ap. (elect. ou técnico de rádio e TV do 2.º ano ou período) Aprendiz do 3.º ano Paquete de 16 anos. Praticante do 3.º ano.	ELEC MET ESC COM	(*) 367,40	(*) 367,40
XV	Ap. (elect. ou técnico de rádio e TV do 1.º ano ou período. Aprendiz do 2.º ano Paquete com mais de 15 anos Praticante do 2.º ano.	ELEC MET ESC COM	(*) 367,40	(*) 367,40
XVI	Aprendiz do 1.º ano Paquete com 14 anos Praticante do 1.º ano.	MET ESC COM	(*) 367,40	(*) 367,40

(*) Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional, sem prejuízo do regime legal do salário mínimo nacional.

Classificação das empresas por grupos:

b) São incluídas no grupo II as empresas com 12 ou mais trabalhadores;

a) São incluídas no grupo I as empresas com menos de 12 trabalhadores:

c) Uma vez incluídas no grupo II, as empresas manter-se-ão enquadradas nesse grupo, mesmo que

se alterem as condições que levaram a esse enquadramento.

Viana do Castelo, 28 de Julho de 2010.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

José Luís da Rocha Ceia, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

João Carlos Vieira Pimenta, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

Paulo Alexandre Falcão Teixeira, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

Américo Temporão Reis, mandatário.

Pela União Empresarial do Vale do Minho:

João José Mendes Covas, mandatário.

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

Rosa Maria Fernandes Sousa Silva, mandatária.

Fernando Manuel Branco Viana, mandatário

Depositado em 27 de Setembro de 2010, a fl. 93 do livro n.º 11, com o n.º 210/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a PT Comunicações, S. A., e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros — Alteração salarial e outras.

Preâmbulo

Entre a PT Comunicações, S. A., e as associações sindicais signatárias é subscrito, em 7 de Setembro de 2010, o presente acordo de revisão do acordo de empresa da PT Comunicações, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2001, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 2003, 14, de 15 de Abril de 2004, 19, de 22 de Maio de 2005, 14, de 15 de Abril de 2007, 22, de 15 de Junho de 2008, e 25, de 8 de Julho de 2009.

O presente acordo obriga, por um lado, a PT Comunicações, S. A., empresa do sector de actividade de telecomunicações e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua actividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.ª deste acordo de empresa, abrangendo todo o território nacional.

ANEXO VI

Tabela de valores mínimos A

(Em euros)							
Em vigor desde 1 de Janeiro de 2005 (*) (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005).	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2006 (*) (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006).	Novos valores mínimos em 1 de Janeiro de 2006 (*)	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2007 (*) (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007).	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2008 (*) (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2008).	Novos valores mínimos em 1 de Novembro de 2008 (*)	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2009 (*) (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2009).	Novos valores mínimos em 1 de Julho de 2010 (*)
479,10	489,90	492,30	501,50	511,60	512,70	517,90	523,10
508,40	519,90	522,40	532,10	542,80	543,90	549,40	554,90
556,70	569,30	572,10	582,70	594,40	595,60	601,60	607,70
583,90	597,10	600	611,10	623,40	624,70	631	637,40
613,20	627	630,10	641,80	654,70	656,10	662,70	669,40
613,70	627,60	630,60	642,30	655,20	656,60	663,20	669,90
653,20	667,90	671,20	683,70	697,40	698,80	705,80	712,90
668,10	683,20	686,50	699,30	713,30	714,80	722	729,30
691,70	707,30	710,80	724	738,50	740	747,40	754,90
716,90	733,10	736,70	750,40	765,50	767,10	774,80	782,60
747,70	764,60	768,30	782,60	798,30	799,90	807,90	816
756,40	773,50	777,30	791,70	807,60	809,30	817,40	825,60
783,10	792,50	796,50	811,30	827,60	829,30	837,60	846
790,80	800,30	804,30	819,20	835,60	837,30	845,70	854,20
824,20	834,10	838,30	850,90	868	869,80	878,50	887,30
835	845,10	849,20	862	879,30	881,10	890	899
838,10	848,20	852,40	865,20	882,60	884,40	893,30	902,30
885,30	896	900,40	914	932,30	934,20	943,60	953,10
889,40	900,10	904,60	918,20	936,60	938,50	947,90	957,40
925,90	937,10	941,70	955,90	975,10	977,10	986,90	996,80
954,60	966,10	970,90	985,50	1 005,30	1 007,40	1 017,50	1 027,70
1 000,30	1 012,40	1 017,40	1 032,70	1 053,40	1 055,60	1 066,20	1 076,90
1 000,90	1 013	1 018	1 033,30	1 054	1 056,20	1 066,80	1 077,50
1 039,90	1 052,40	1 057,60	1 073,50	1 095	1 097,20	1 108,20	1 119,30
1 102	1 115,30	1 120,80	1 137,70	1 157,10	1 159,50	1 171,10	1 182,90
1 120,50	1 134	1 139,60	1 156,70	1 176,40	1 178,80	1 190,60	1 202,60
1 168,30	1 182,40	1 188,20	1 206,10	1 226,70	1 229,20	1 241,50	1 254
1 169,80	1 183,90	1 189,70	1 207,60	1 228,20	1 230,70	1 243,10	1 255,60
1 193,90	1 208,30	1 214,20	1 232,50	1 253,50	1 256,10	1 268,70	1 281,40
1 239,10	1 254	1 260,20	1 279,20	1 301	1 303,70	1 316,80	1 330
1 249,40	1 264,40	1 270,70	1 289,80	1 309,20	1 311,90	1 325,10	1 338,40

(Em euros)

Em vigor desde 1 de Janeiro de 2005 (*) (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005).	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2006 (*) (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006).	Novos valores mínimos em 1 de Janeiro de 2006 (*).	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2007 (*) (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007).	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2008 (*) (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2008).	Novos valores mínimos em 1 de Novembro de 2008 (*).	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2009 (*) (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2009).	Novos valores mínimos em 1 de Julho de 2010 (*)
1 259,70	1 274,90	1 281,20	1 300,50	1 320,10	1 322,80	1 336,10	1 349,50
1 270,40	1 285,70	1 292	1 311,40	1 331,10	1 333,80	1 347,20	1 360,70
1 280,70	1 296,10	1 302,50	1 322,10	1 342	1 344,70	1 358,20	1 371,80
1 312,60	1 328,40	1 335	1 355,10	1 375,50	1 378,30	1 378,30	1 392,10
1 353,60	1 369,90	1 376,70	1 397,40	1 418,40	1 421,30	1 421,30	1 435,60
1 417,30	1 434,40	1 441,40	1 463,10	1 485,10	1 488,10	1 488,10	1 500
1 421,90	1 439	1 446,10	1 467,80	1 489,90	1 492,90	1 492,90	1 504,90
1 445	1 462,40	1 469,60	1 491,70	1 514,10	1 517,20	1 517,20	1 529,40
1 451,70	1 469,20	1 476,40	1 498,60	1 521,10	1 524,20	1 524,20	1 536,40
1 456,30	1 473,80	1 481,10	1 503,40	1 526	1 529,10	1 529,10	1 541,40
1 509,20	1 527,40	1 534,90	1 558	1 581,40	1 584,60	1 584,60	1 597,30
1 528,70	1 547,10	1 554,70	1 578,10	1 601,80	1 605,10	1 605,10	1 618
1 565,20	1 584	1 591,90	1 615,80	1 640,10	1 643,40	1 643,40	1 656,60
1 568,80	1 587,70	1 595,50	1 619,50	1 643,80	1 647,10	1 647,10	1 660,30
1 572,40	1 591,30	1 599,20	1 623,20	1 647,60	1 650,90	1 650,90	1 664,20
1 573,40	1 592,30	1 600,20	1 624,30	1 648,70	1 652	1 652	1 665,30
1 601,70	1 621	1 629	1 653,50	1 678,40	1 681,80	1 681,80	1 695,30
1 633	1 652,60	1 660,80	1 685,80	1 711,10	1 714,60	1 714,60	1 728,40
1 696,70	1 717,10	1 725,60	1 751,50	1 777,80	1 781,40	1 781,40	1 795,70
1 747	1 768	1 776,70	1 803,40	1 830,50	1 834,20	1 834,20	1 848,90
1 783,90	1 805,40	1 814,30	1 841,60	1 869,30	1 873,10	1 873,10	1 888,10
1 892,30	1 915,10	1 924,50	1 953,40	1 982,80	1 986,80	1 986,80	2 002,70
2 027,30	2 037,50	2 047,60	2 078,40	2 099,20	2 103,40	2 103,40	2 120,30
2 216,30	2 227,40	2 238,50	2 272,10	2 294,90	2 299,50	2 299,50	2 317,90
2 425,80	2 438	2 450,10	2 486,90	2 511,80	2 516,90	2 516,90	2 537,10
2 642	2 655,30	2 668,50	2 708,60	2 735,70	2 741,20	2 741,20	2 763,20
2 858,70	2 873	2 887,30	2 930,70	2 960,10	2 966,10	2 966,10	2 989,90

(*) Com arredondamento à dezena de centimos imediatamente superior.

ANEXO VI

Tabela de remunerações mínimas B e de valores de referência de integração

		Níveis de desenvolvimento					
		1	2	3	4	5	
Tempo de referência para observação		3 anos	5 anos	5 anos	5 anos	5 anos	
CATEGORIAS							
Competências/Responsabilidade	(+)						
	Técnico Superior	Valor de referência Remuneração Mínima	1.827,00€ 1.094,70€	2.121,00€ 1.337,50€	2.323,00€ 1.438,20€	2.828,00€ 1.538,40€	3.000,00€ 1.640,40€
	Técnico Especialista	Valor de referência Remuneração Mínima	1.220,00€ 781,50	1.340,00€ 805,90€	1.523,00€ 1.032,50€	1.804,00€ 1.143,70€	1.807,00€ 1.246,70€
	Técnico	Valor de referência Remuneração Mínima	1.119,00€ 728,50€	1.320,00€ 813,10€	1.330,00€ 885,50€	1.523,00€ 957,80€	1.824,00€ 1.143,70€
	(-)						
	Técnico Apoio	Valor de referência Remuneração Mínima	918,00€ 634,60€	1.119,00€ 728,50€	1.299,00€ 781,50€	1.370,00€ 853,80€	1.543,00€ 805,90€
		(-)				(+)	
Nível de proficiência/exigência/complexidade							

em que:

Remuneração mínima — remuneração mínima mensal devida ao trabalhador conforme categoria profissional e nível de desenvolvimento detido;

Valor de referência — valor indicativo superior que permite a criação dos intervalos de referência;

Intervalo de referência — conjunto de valores compreendidos entre a remuneração mínima e o valor de referência, que permite definir o posicionamento relativo para efeitos de integração e evolução profissional.

ANEXO VI

Matérias de expressão pecuniária

Matérias	(Em euros)	
	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2009, <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2009.	Em vigor a partir de 1 de Julho de 2010
Diuturnidades	28,41	28,64
Subsídio de refeição	11,33	11,33
Subsídio especial de refeição	7,97	7,97
Abono por risco de condução de au- tomóveis e motociclos	2,08	2,08
Abono de prevenção	1,75	1,75
Abono por chamada accidental	15,70	15,70
Subsídio por trabalho a grande altura		
Permanência superior a seis horas	16,36	16,36
Permanência superior a três e inferior ou igual a seis horas	11	11

ANEXO VI

Prémio de aposentação (a)

(com efeitos a 1 de Julho de 2010)

O prémio de aposentação terá os seguintes valores:

Anos de serviço		Valor
De 1 a 4	A (a) ×	8,94
De 5 a 19	A (a) ×	11,17
20		238,02
21		275,26
22		317,33
23		363,57
24		417,37
25		478,78
26		527,06
27		625,02
28		712,65
29		811,31
30		923,75
31		1 050
32		1 191,41
33		1 352,18
34		1 531,54
35		1 777,65
36		2 094,73

(a) Anos de serviço.

Protocolo 2010

A PT Comunicações e as associações sindicais subscritoras consideram que os princípios e objectivos abaixo

explicitados constituem uma base adequada e consensual para uma acção coordenada em favor dos interesses da empresa e dos trabalhadores.

Considerando que:

Os objectivos estratégicos da Portugal Telecom em que assentam a promoção de uma maior coesão económica e social interna, o nível, qualidade e sustentabilidade do emprego e a redução de assimetrias têm sido um dos elementos fundamentais por que se pauta a sua actuação;

A forte aposta na inovação, a criação de novos produtos e serviços e o nível de investimento, em contraciclo com a conjuntura económica vivida, geraram um aumento significativo dos postos de trabalho em 2009 e 2010, permitindo uma efectiva renovação de quadros, situação que lança novos desafios relativamente ao seu desenvolvimento e evolução profissional;

A manutenção das políticas de sustentabilidade que têm vindo a ser adoptadas permitem um compromisso global em 2010, traduzido em aumentos salariais diferenciados a partir de 1 de Julho:

As partes acordam em protocolar, respectivamente, o seguinte:

1 — Aceitar que os valores da tabela salarial e matérias de expressão pecuniária constantes do anexo VI do AE vigorarão até 31 de Dezembro de 2010, tendo em vista que o processo de revisão salarial que vier a ser acordado possa produzir efeitos a 1 de Janeiro de 2011.

2 — Aceitar como princípio a negociação das alterações ao modelo de evolução profissional, procedendo aos ajustes necessários, integrando-as no clausulado e anexos do AE existente ou de outro IRCT que o venha a substituir de forma que possam ser publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* até ao final de 2010.

3 — Dar prioridade à análise, para efeitos de movimentações no âmbito do actual modelo de evolução profissional (promoções e progressões), com efeitos a 1 de Julho de 2010, às seguintes situações:

a) Até ao final de Setembro de 2010, quanto aos trabalhadores admitidos na empresa após a publicação do acordo de revisão do AE em 2005;

b) Até ao final de 2010, quanto aos trabalhadores que, em 1 de Maio de 2007, se encontravam posicionados nos anteriores níveis de nomeação há pelo menos sete anos.

4 — Assegurar as condições para o recurso a novas contratações na Portugal Telecom.

5 — Reforçar e sensibilizar toda a estrutura da empresa para os esclarecimentos relativos ao alcance e cumprimento do comando normativo contido na cláusula 105.ª do AE, respeitante à protecção dos representantes dos trabalhadores.

6 — Actualizar os valores do prémio de aposentação previsto no anexo VI do AE em 0,8 %.

7 — Criar condições efectivas de aplicação dos planos de saúde corporativos em vigor, na medida das disponibilidades da empresa, a um conjunto mais alargado de trabalhadores, designadamente aos trabalhadores contratados a termo após um período mínimo de permanência na empresa.

8 — Aprofundar a participação nos mecanismos de acompanhamento financeiro e técnico dos planos de saúde da empresa.

9 — Manter as condições especiais de atribuição, participações e descontos MEO e ADSL actualmente em vigor, aos trabalhadores activos, suspensos e pré-reformados, reformados e aposentados da PT Comunicações bem como manter, no SFT, os compromissos anteriormente assumidos.

Pela PT Comunicações, S. A.:

Zeinal Abedin Mohamed Bava, presidente do conselho de administração.

Francisco José Meira Silva Nunes, vogal do conselho de administração.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

Manuel Matias Ferreira da Silva, mandatário.

José Manuel Dias da Silva Rodrigues, mandatário.

Luís António Pires Batista, mandatário.

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

Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves, mandatário.

António Marques Moura, mandatário.

António Jorge de Jesus Caetano, mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

Jorge Manuel de Almeida Félix, mandatário.

Acácio José Gomes de Almeida, mandatário.

Vítor Manuel Ferreira Tedim, mandatário.

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

Victor Manuel Martins, mandatário.

Carlos Alberto Simões Vicente, mandatário.

Carlos Fernando Paiva Ferreira da Silva, mandatário.

Pela USI — União dos Sindicatos Independentes:

Victor Manuel Martins, mandatário.

Carlos Alberto Simões Vicente, mandatário.

Carlos Fernando Paiva Ferreira da Silva, mandatário.

Pelo TENSIG — Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações:

Francisco Figueiredo Violante, mandatário.

António da Conceição Ferreira, mandatário.

Madalena Maria Figueiroa, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano, mandatária.

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

António José da Costa Serafim, mandatário.

Esmeralda da Conceição Roberto Guilherme, mandatária.

Pelo SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

Domingos Fernandes, mandatário.

Eduardo Rita, mandatário.

Pela FE — Federação dos Engenheiros:

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

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

José de Lima Barbosa, mandatário.

Joaquim Vieira Soares, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

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

Pelo SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações:

Antonino Manuel Henrique Simões, mandatário.

Eurico Domingos Pereira Lourenço, mandatário.

Marta Alexandra Soares Botelho, mandatária.

Declaração

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva:

a) Empregadores abrangidos — PT Comunicações, S. A.;

b) Trabalhadores abrangidos — 9002;

c) Trabalhadores não sindicalizados — 4669.

Pela PT Comunicações, S. A.:

Zeinal Abedin Mohamed Bava, presidente do conselho de administração.

Francisco José Meira Silva Nunes, vogal do conselho de administração.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

Manuel Matias Ferreira da Silva, mandatário.

José Manuel Dias da Silva Rodrigues, mandatário.

Luís António Pires Batista, mandatário.

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

Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves, mandatário.

António Marques Moura, mandatário.

António Jorge de Jesus Caetano, mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

Jorge Manuel de Almeida Félix, mandatário.

Acácio José Gomes de Almeida, mandatário.

Vítor Manuel Ferreira Tedim, mandatário.

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

Victor Manuel Martins, mandatário.

Carlos Alberto Simões Vicente, mandatário.

Carlos Fernando Paiva Ferreira da Silva, mandatário.

Pela USI — União dos Sindicatos Independentes:

Victor Manuel Martins, mandatário.

Carlos Alberto Simões Vicente, mandatário.

Carlos Fernando Paiva Ferreira da Silva, mandatário.

Pelo TENSIG — Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações:

Francisco Figueiredo Violante, mandatário.

António da Conceição Ferreira, mandatário.

Madalena Maria Figueiroa, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano, mandatária.

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

António José da Costa Serafim, mandatário.

Esmeralda da Conceição Roberto Guilherme, mandatária.

Pelo SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

Domingos Fernandes, mandatário.

Eduardo Rita, mandatário.

Pela FE — Federação dos Engenheiros:

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

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

José de Lima Barbosa, mandatário.

Joaquim Vieira Soares, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

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

Pelo SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações:

Antonino Manuel Henrique Simões, mandatário.

Eurico Domingos Pereira Lourenço, mandatário.

Marta Alexandra Soares Botelho, mandatária.

Declaração

A FE — Federação dos Engenheiros declara que representa, assinatura do AE/2010 da PT Comunicações, os sindicatos seus filiados:

SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros;

SERS — Sindicato dos Engenheiros.

Lisboa, 9 de Novembro de 2009. — Pelo Secretariado do SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros: *João Lourenço Martins de Oliveira Pinto*. — Pelo Secretariado do SERS — Sindicato dos Engenheiros: *António Manuel Mendes Marques*.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITE-SE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Lisboa, 1 de Setembro de 2010. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Vítor Manuel Sousa Melo Boal*.

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a revisão do AE/PT Comunicações, S. A., em representação do SE — Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 31 de Agosto de 2010. — Pelo Secretariado Nacional: *João de Deus Gomes Pires*, presidente — *Alfredo Manuel Nobre Marques*, vogal.

Depositado em 24 de Setembro de 2010, a fl. 93 do livro n.º 11, com o registo n.º 209/10, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Afins, da Região a Norte do Rio Douro — Alteração.

Alteração aprovada em assembleia geral realizada no dia 11 de Setembro de 2010 aos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Afins, da Região a Norte do Rio Douro, publicados nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.ºs 12, de 30 de Junho de 1985, e 27, de 22 de Julho de 2010.

Artigo 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade no território a norte do rio Douro, que engloba o distrito do Porto, com exclusão

do concelho de Vila Nova de Gaia e a freguesia de Lomba do concelho de Gondomar e os distritos de Braga, Viana do Castelo, Vila Real e Bragança, e é constituído por tempo indeterminado.

Artigo 13.º

Têm direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º dos presentes estatutos.

Registados em 24 de Setembro de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 73, a fl. 132 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

AIPOR — Associação dos Instaladores de Portugal

Estatutos aprovados em assembleia constituinte realizada em 30 de Maio de 2008.

Proposta à assembleia constituinte

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Natureza

1 — A AIPOR — Associação dos Instaladores de Portugal tem por objectivos a defesa e a promoção dos interesses dos industriais do subsector de construção, genericamente designado por instalações técnicas especiais.

2 — Consideram-se «instalações técnicas especiais», para efeito dos presentes estatutos, as actividades descritas no n.º 3, sem prejuízo daquelas que, por decisão da direcção, após parecer do conselho geral, venham a entender-se como actividades similares.

3 — São consideradas instalações técnicas e especiais:

Electrotecnia:

Aquecimento ambiente por «efeito de Joule»;
Detecção de incêndios;
Domótica;
Energia solar fotovoltaica;
GTC — gestão técnica centralizada;
Imagiologia;
Infra-estruturas de telecomunicações;
Instalações de apoio e sinalização em sistemas de transporte;
Instalações eléctricas de utilização de baixa tensão;
Instalações de produção de energia eléctrica;
Instalações de tracção eléctrica;
Postos de transformação;
Redes e instalações eléctricas de tensão de serviço até 60 kV;
Redes e instalações eléctricas de tensão de serviço superior a 60 kV;
Redes informáticas e telefónicas;
Sistemas de luz e som;
Sistema de segurança contra intrusão;
Sistemas de detecção de incêndios;

Mecânica:

Estruturas metálicas;
Isolamentos térmicos em tubagens e condutas;

Oleodutos e gasodutos;
Redes de água (fria, quente e refrigerada);
Redes armadas contra incêndios;
Redes de ar comprimido;
Redes de distribuição e instalações de gás combustível;
Redes de gases frigorigénios;
Redes de gases medicinais;
Redes de líquidos alimentícios;
Redes de vácuo;
Redes de vapor e condensados;
Redes de termofluido;

Electromecânica:

Aquecimento central;
Ascensores, escadas mecânicas e tapetes rolantes;
Aspiração central;
AVAC (aquecimento, ventilação e ar condicionado);
Centrais e sistemas de extinção de incêndios;
Centrais de esterilização hospitalar;
Centrais hidropneumáticos;
Centrais térmicas de água quente;
Centrais térmicas de termofluido;
Centrais térmicas de vapor;
Climatização têxtil;
Co-geração e trigerção;
Cozinhas industriais;
Despoeiramento;
Desumidificação;
Energia das marés;
Energia das ondas;
Energia eólica;
Energia solar térmica;
Estações de tratamento ambiental;
Estações de tratamento de água (ETA);
Estações de tratamento de água residual (ETAR);
Estações elevatórias;
Frio industrial;
Humidificação;
Jogos de água e fontes luminosas;
Lavandarias industriais;
Osmose inversa;
Recirculação, filtragem e tratamento de água em piscinas;
Salas brancas;
Sistemas transportadores para indústria;
Ventilação mecânica.

4 — A Associação rege-se pelo disposto na legislação aplicável, nos presentes estatutos e no regulamento interno, a aprovar ulteriormente.

Artigo 2.º

Sede

1 — A sede da Associação é na Rua do Almada, 152, 4.º, 4050-031 Porto.

2 — A sede da Associação poderá ser transferida para outra localidade dentro do território nacional por deliberação da assembleia geral.

3 — Nos termos dos presentes estatutos, a Associação poderá:

a) Constituir delegações regionais, dotadas de instalações próprias;

b) Designar delegados regionais, onde não existirem delegações regionais.

Artigo 3.º

Duração

A Associação terá duração ilimitada.

Artigo 4.º

Filiação em organizações internacionais

1 — A Associação poderá filiar-se ou agrupar-se em organizações, federações ou confederações nacionais ou internacionais.

2 — Em caso algum a filiação ou agrupamento referidos no número anterior poderão limitar a autonomia económica ou administrativa da Associação.

Artigo 5.º

Fins

1 — A Associação tem por fim a defesa dos interesses dos seus associados junto das entidades públicas, parapúblicas e privadas, competindo-lhe:

a) Manter os associados informados das alterações em matéria legislativa, técnica, económica, financeira ou outra com interesse para a sua actividade;

b) Fomentar a união, a harmonia e a leal concorrência entre os associados, podendo, para o efeito, estabelecer um código de conduta, a aprovar pela assembleia geral, após parecer do conselho geral;

c) Cooperar com entidades públicas ou privadas em iniciativas que tenham por objectivo a promoção dos interesses dos seus associados;

d) Intervir activamente nas áreas da formação, da investigação e do desenvolvimento essenciais ao desenvolvimento auto-sustentável do subsector, partilhando projectos e custos com o Estado ou associações congéneres;

e) Elevar o nível profissional, técnico, intelectual e moral dos seus associados;

f) Celebrar convenções colectivas de trabalho em representação dos associados e apoiá-los na resolução das questões de trabalho.

2 — A Associação poderá ainda defender os interesses dos seus associados no domínio de actividades complementares ou conexas com as que especificamente representa.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Categorias de associados

1 — Haverá duas categorias de associados, os associados efectivos e os associados honorários.

2 — Podem ser associados efectivos as pessoas singulares ou colectivas de direito privado com sede no território nacional que detenham alvarás de construção de instalações técnicas especiais.

3 — Podem ser associados honorários as personalidades ou pessoas colectivas cujo contributo em prol da Associação ou da prossecução dos seus objectivos fundamentais seja de tal forma relevante que, por proposta qualificada, lhes seja atribuída essa distinção.

4 — O número de associados é ilimitado.

Artigo 7.º

Aquisição da qualidade de associado

1 — A admissão dos associados efectivos é da competência da direcção.

2 — A categoria de associados honorários será conferida pela assembleia geral, sob proposta fundamentada da direcção ou de um grupo não inferior a 10 associados, em qualquer caso acompanhada de parecer do conselho geral.

3 — As formalidades e os requisitos para admissão de associados efectivos constarão do regulamento interno.

4 — A recusa da admissão como associado efectivo é sempre fundamentada e não pode basear-se numa decisão arbitrária da direcção.

Artigo 8.º

Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados efectivos:

a) Eleger e ser eleito para os corpos sociais;

b) Participar nas assembleias gerais;

c) Requerer a convocação de assembleias gerais extraordinárias, de acordo com o preceituado nos estatutos;

d) Obter o apoio da Associação na defesa dos seus interesses;

e) Receber toda a informação sobre temas de interesse colectivo elaborada pela Associação;

f) Apresentar sugestões e recomendações à direcção e ao conselho geral;

g) Beneficiar dos serviços que venham a ser prestados pela Associação ou por quaisquer instituições ou organizações em que esta se encontre filiada, nos termos previstos nos acordos estabelecidos com essas entidades;

h) Utilizar, nos termos regulamentados, os serviços e fundos de apoio existentes para associados.

2 — São direitos dos associados honorários:

a) Participar sem direito de voto nas assembleias gerais;

b) Ser nomeado para representar a Associação nos casos previstos nos estatutos e no regulamento interno para a nomeação de terceiros;

c) Utilizar os serviços da Associação de acordo as regras que vierem a ser aprovadas em aditamento ao regulamento interno.

Artigo 9.º

Deveres dos associados

1 — São deveres dos associados efectivos:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos sociais;
- b) Pagar pontualmente as quotas e outros encargos fixados no regulamento interno;
- c) Prestar auxílio aos órgãos da Associação, sempre que lhe seja solicitado, na recolha de informações com vista à elaboração de estatísticas, estudos, projectos ou propostas, desde que tal não implique violação de segredos comerciais e industriais;
- d) Aceitar e desempenhar com zelo os cargos para que forem eleitos ou nomeados, salvo causa de legítimo impedimento;
- e) Comunicar atempadamente a mudança e identificação dos titulares de cargos de administração ou gerência, a alteração da sede ou instalação e bem assim quaisquer alterações de endereço pessoal ou electrónico dos associados ou de quem os represente;
- f) Proceder com lealdade em relação aos outros associados;
- g) Cumprir os estatutos e o regulamento interno da Associação;
- h) Dar acatamento às relações dos órgãos sociais e colaborar na respectiva execução;
- i) Defender e contribuir para o prestígio e o bom nome da Associação;
- j) Desenvolver a sua actividade industrial com honestidade, profissionalismo e competência de forma a contribuir para o prestígio da mesma.

2 — São deveres dos associados honorários:

- a) Defender e contribuir para o prestígio e o bom nome da Associação;
- b) Desempenhar com zelo os cargos para que aceitem ser nomeados;
- c) Respeitar os princípios gerais e a filosofia inerentes aos estatutos e ao regulamento interno.

3 — A recusa de cumprimento dos deveres estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 1, nos casos excepcionais aí previstos, serão sempre fundamentadas por escrito à direcção.

Artigo 10.º

Perda da qualidade de associado

1 — A qualidade de Associado efectivo perde-se:

- a) Por demissão, formalizada em carta registada com aviso de recepção, dirigida à direcção, com a antecedência mínima de três meses;
- b) Pela cessação do exercício da actividade;
- c) Por aplicação da pena de exclusão;
- d) Em caso de falência, insolvência ou dissolução das pessoas colectivas ou de falecimento das pessoas individuais.

2 — A perda de qualidade de associado não dá direito a receber as quotizações que hajam sido pagas, implica a

perda do direito ao património social, mantendo a responsabilidade por todas as prestações vencidas relativas ao tempo em que tenha sido associado, sejam a título de quotas ou de quaisquer outras obrigações pecuniárias previstas nos estatutos ou no regulamento interno.

3 — À excepção das insígnias que lhe possam ter sido conferidas a título pessoal, os membros demissionários ou excluídos ficam obrigados a restituir todos os bens pertencentes à Associação que se encontrem na sua posse, sendo-lhes vedado utilizar, por forma directa ou indirecta, o nome ou representação gráfica da Associação.

4 — No caso de pessoas singulares, a qualidade de associado é transmissível ao herdeiro que lhe suceda na actividade, mediante proposta apresentada por escrito à direcção, a qual, observado o cumprimento dos requisitos exigidos nos estatutos e no regulamento interno e a qualidade legal do candidato, poderá deliberar a transmissão dos direitos, por decisão da maioria dos seus membros, precedida de parecer do conselho geral.

Artigo 11.º

Disciplina

1 — Os casos de violação dos deveres dos associados serão julgados pela direcção, a quem caberá a aplicação de sanções disciplinares.

2 — Das decisões da direcção cabe recurso para a assembleia geral.

3 — A aplicação de qualquer pena será precedida de audiência do arguido, que poderá, se o pretender, apresentar por escrito a sua defesa, para o que disporá de prazo adequado, a fixar no regulamento interno.

4 — Tendo em conta o grau de gravidade da infracção cometida, as circunstâncias conexas com a infracção, as suas consequências, a reincidência ou reiteração do comportamento faltoso, as sanções que podem ser impostas aos associados efectivos são:

- a) Advertência;
- b) Multa até ao montante da quotização correspondente a um ano;
- c) Suspensão por um período nunca superior a seis meses;
- d) Exclusão.

5 — Determinam a exclusão dos associados efectivos:

a) A existência de quota ou quotas em atraso por mais de um ano que não venham a ser liquidadas no prazo de oito dias, após notificação, para o efeito, por carta registada com aviso de recepção;

b) A condenação por crime doloso punível com pena de prisão superior a três anos;

c) A prática de actos considerados como violação grave dos deveres dos associados, nomeadamente o comportamento desleal que comprometa os interesses, colectivos ou individuais, dos membros da Associação, garantidos por lei, pelos presentes estatutos ou pelo regulamento interno, que pela sua gravidade e consequências comprometam a honra da actividade empresarial em que se enquadrem ou o bom nome da Associação.

6 — Determinam a exclusão dos associados honorários os comportamentos ilícitos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior, com as devidas adaptações.

Artigo 12.º

Regime disciplinar

1 — O regime disciplinar da Associação, na parte não prevista nestes estatutos, será objecto do regulamento interno.

2 — O regime disciplinar não poderá interferir com o desempenho da actividade económica dos associados.

3 — O regulamento interno pode criar uma comissão jurisdicional, estabelecendo os termos e limites da delegação dos poderes que lhe serão conferidos pela direcção.

CAPÍTULO III

Dos órgãos da Associação

Artigo 13.º

Órgãos da Associação

1 — São órgãos da Associação:

a) Os seus órgãos sociais: assembleia geral, conselho geral, direcção e conselho fiscal;

b) As estruturas de decisão intermédias: direcções das delegações regionais;

c) Os órgãos de apoio: delegados regionais e comissões técnicas.

2 — Os membros dos órgãos sociais serão eleitos para um mandato de três anos, podendo ser reeleitos nos termos dos estatutos e do regulamento interno.

3 — O número de mandatos é limitado a três.

4 — Aplica-se também às direcções das delegações regionais o disposto nos números anteriores.

Artigo 14.º

Solidariedade institucional

1 — Os membros dos órgãos sociais obrigam-se mutuamente a respeitar o princípio da solidariedade institucional.

2 — Na aplicação deste princípio, poderá o presidente da direcção, sempre que assim o entender, pedir o apoio dos presidentes da assembleia geral e do conselho geral para representarem em conjunto a Associação, quando os objectivos e ou os interlocutores em presença o justificarem.

Artigo 15.º

Exercício de funções orgânicas

1 — Nenhum associado, seja pessoa individual ou colectiva, pode ter mais do que um seu representante num órgão eleito.

2 — O princípio geral aplicável, em todos os órgãos da Associação, é o do exercício gratuito das funções, sem prejuízo do pagamento das despesas comprovadamente efectuadas e previamente autorizadas pela direcção.

3 — O regulamento interno pode contemplar excepções ao princípio geral explicitado no número anterior, nas seguintes condições:

a) Exercício de funções muito específicas e de responsabilidade elevada na Associação, com uma carga horária considerada significativa;

b) Manifesta vantagem para a Associação em remunerar essas funções, numa óptica custo-benefício;

c) Respeito pelos critérios fixados no regulamento interno na fixação anual das remunerações.

4 — Nos casos em que as características funcionais ou técnicas das tarefas a exercer o aconselharem, os membros da direcção eleitos poderão delegar poderes ou contratar pessoas especificamente habilitadas para o efeito, com ou sem remuneração, desde que as pessoas a designar não tenham vínculo laboral a qualquer associado, nos termos a estabelecer em aditamento ao regulamento interno.

Artigo 16.º

Composição dos órgãos da Associação

A composição dos órgãos da Associação deverá respeitar o princípio do equilíbrio de representação das várias áreas geográficas do País e dos vários sectores de actividade dos associados.

Artigo 17.º

Vinculação da Associação

1 — A Associação obriga-se com duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma a do seu presidente ou vice-presidente.

2 — No âmbito da delegação de competências referida no artigo 41.º, o presidente da direcção pode delegar, expressamente, competências para o efeito noutro membro deste órgão.

CAPÍTULO IV

Da assembleia geral

Artigo 18.º

Composição e competências

1 — A assembleia geral é composta por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Consideram-se no pleno gozo dos seus direitos os associados efectivos que não tenham quotas em dívida e não se encontrem suspensos.

3 — Compete à assembleia geral:

a) Proceder à eleição ou destituição da respectiva mesa e dos titulares dos demais corpos sociais;

b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos e a dissolução ou fusão da Associação;

c) Aprovar o regulamento interno previsto nos presentes estatutos;

d) Apreçar e aprovar o plano de acção, os orçamentos e os relatórios e contas anuais da direcção;

e) Fixar a jóia e as quotas, sob proposta da direcção;

f) Julgar os recursos interpostos pela direcção das decisões do conselho geral;

g) Julgar recursos em matéria disciplinar;

h) Pronunciar-se sobre qualquer assunto que lhe seja submetido pelo conselho geral, pela direcção, pelo conselho fiscal ou por requerimento de um número mínimo de 20 % dos associados;

i) Deliberar sobre todas as outras matérias que lhe sejam cometidas pela lei e pelos presentes estatutos;

j) Conferir a categoria de associado honorário ou aprovar a sua destituição;

k) Autorizar a direcção a adquirir ou alienar bens imóveis ou a contrair empréstimos que não caibam na alçada dos seus poderes de administração previstos no regulamento interno.

Artigo 19.º

Mesa da assembleia geral

1 — Os trabalhos da assembleia geral são dirigidos por uma mesa composta por um presidente, dois vice-presidentes e um secretário, eleitos pela assembleia geral de entre os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar e dirigir os trabalhos da assembleia geral, sendo coadjuvado pelo secretário da mesa;

b) Dar posse aos órgãos sociais eleitos.

3 — Competem ainda à mesa da assembleia geral as funções de comissão eleitoral que vierem a ser estabelecidas no regulamento eleitoral previsto no regulamento interno, em que se compreendem os poderes de verificação da capacidade eleitoral activa e passiva dos associados e a decisão sobre o local de realização das assembleias gerais nos termos previstos no artigo 22.º

4 — Compete ao secretário da mesa:

a) Elaborar o expediente da mesa;

b) Elaborar as actas da assembleia geral;

c) Executar outras tarefas para garantia do funcionamento da assembleia.

5 — Os membros da mesa serão auxiliados pelo pessoal administrativo, sob controlo do seu director-geral nas tarefas previstas no presente artigo.

Artigo 20.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente no 1.º trimestre de cada ano.

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente, sob convocatória do presidente da mesa da assembleia geral, a requerimento:

a) Do conselho geral;

b) Da direcção;

c) Do conselho fiscal;

d) De um grupo representativo de, pelo menos, 20 % dos associados.

3 — O requerimento a que se refere o n.º 2 deverá ser feito por escrito, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, e indicar com precisão os assuntos a incluir na ordem dos trabalhos.

4 — O presidente da mesa da assembleia geral só poderá recusar-se a convocar a assembleia requerida ao abrigo da alínea d) do n.º 2 quando, por decisão conjunta deste, do presidente da direcção e do presidente do conselho geral,

se entender existirem motivos atendíveis, do interesse da Associação, que justifiquem a sua recusa.

5 — A recusa será sempre justificada por escrito ao grupo de associados proponentes, sendo obrigatória a inclusão dos assuntos requeridos na ordem de trabalhos da primeira assembleia geral que se realizar.

Artigo 21.º

Convocatórias

1 — As reuniões da assembleia geral serão precedidas de convocatória expedida por carta registada com aviso e recepção ou para endereço electrónico, no caso dos associados que expressamente declarem aceitar essa via, e pela publicação do respectivo aviso de convocatória em dois jornais diários de expansão nacional.

2 — A convocação será feita com a antecedência mínima de 10 dias, salvo se a reunião convocada se destinar à eleição de órgãos sociais da Associação, caso em que essa antecedência será de 60 dias.

3 — As convocatórias para as direcções das delegações regionais reger-se-ão pelo regulamento interno.

4 — Das convocatórias constarão obrigatoriamente o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 22.º

Local das reuniões

1 — As assembleias gerais têm lugar na sede da Associação.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral poderá, ouvidos os presidentes da direcção e do conselho geral, escolher outro local desde que as instalações da Associação se revelem insuficientes ou inadequadas.

Artigo 23.º

Quórum

1 — As assembleias gerais reunirão e em primeira convocatória desde que esteja presente ou legalmente representada a maioria simples dos associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos, reunindo em segunda convocatória, no mesmo local e data, uma hora depois, qualquer que seja o número de associados presentes ou representados.

2 — As assembleias gerais convocadas a requerimento de associados, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 20.º, só poderão funcionar se estiverem presentes pelo menos dois terços dos requerentes.

Artigo 24.º

Maioria

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados, salvo disposição contrária da lei ou dos presentes estatutos.

2 — As deliberações sobre alteração dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes ou representados.

3 — As deliberações sobre a dissolução da Associação exigem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 25.º

Votos

O número de votos de cada associado é fixado de acordo com os critérios estabelecidos no regulamento interno.

Artigo 26.º

Representação

1 — Nas assembleias gerais, salvo disposição especial prevista no regulamento interno, os associados podem fazer-se representar por outro associado, devidamente mandatado para o efeito.

2 — É excluído o direito de representação dos associados que usarem da faculdade prevista na alínea *d*) do n.º 2 do artigo 20.º nas assembleias convocadas ao abrigo desse preceito ou na discussão dos pontos da ordem de trabalhos requeridos nesse âmbito.

3 — Cada associado não poderá representar mais de 10 associados.

4 — Só podem ser designados como representantes associados que estejam em condições de exercer por si o direito de voto.

Artigo 27.º

Assembleias universais

1 — Os associados podem tomar deliberações unânimes por escrito e bem assim reunir-se em assembleia geral sem observância de formalidades prévias desde que todos estejam presentes e todos manifestem a vontade de que a assembleia se constitua e delibere sobre determinado assunto.

2 — Os representantes dos associados só podem votar em deliberações tomadas nos termos do n.º 1 se para o efeito estiverem expressamente autorizados por escrito.

Artigo 28.º

Unidade de voto

1 — Os associados que disponham de mais de um voto não podem fraccionar os seus votos para votar em sentidos diversos sobre a mesma proposta ou para deixar de votar com todos os seus votos.

2 — Um associado que represente outro pode votar em sentidos diversos com os seus votos e os do seu representado.

Artigo 29.º

Actas

1 — Deve ser elaborada uma acta de cada reunião da assembleia geral.

2 — As actas devem ser redigidas pelo secretário da mesa e assinadas pelos membros da mesa presentes.

3 — A assembleia geral pode, contudo, deliberar que a acta seja submetida à sua aprovação antes de assinada nos termos do número anterior.

4 — A assembleia geral pode também determinar que as actas sejam assinadas apenas pelo presidente da assembleia geral, no caso de impossibilidade dos outros membros da mesa ou de urgência da sua exarcação.

CAPÍTULO V

Do conselho geral

Artigo 30.º

Composição

1 — O conselho geral é constituído por:

a) Um presidente, um vice-presidente, um secretário e um suplente, eleitos pela assembleia geral nas listas candidatas, os quais constituirão o seu núcleo executivo;

b) Um vogal por cada uma das delegações regionais existentes à data da sua eleição, cabendo essas funções por inerência aos presidentes das direcções das delegações regionais.

2 — Os membros do conselho geral manter-se-ão em funções até à tomada de posse de um novo conselho geral.

Artigo 31.º

Competência

1 — Compete ao conselho geral apoiar a assembleia geral e a direcção, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Aprovar, com carácter transitório, o plano de acção da direcção até à assembleia geral eleitoral que aprovar o novo plano e bem assim como elaborar, com carácter obrigatório, projectos de gestão sobre matérias que repute essenciais;

b) Emitir pareceres, devidamente fundamentados, com carácter obrigatório para a direcção, sobre alteração dos estatutos ou do regulamento interno, sobre o orçamento e os relatórios e contas anuais da direcção;

c) Dar parecer fundamentado, com carácter de recomendação, sobre questões que lhe sejam postas, facultativamente ou nos termos estatutários e regulamentares, pelos outros órgãos sociais.

2 — Nenhum membro do conselho geral pode votar em assuntos em que tenha, por conta própria ou de terceiro, um interesse em conflito com o da Associação, sendo obrigatório o dever de informar o presidente deste órgão quando se verifique essa incompatibilidade.

3 — As decisões e os pareceres do conselho geral serão elaborados por escrito e enviados aos presidentes dos órgãos a que disserem directamente respeito, designadamente ao presidente da direcção e ao presidente da mesa da assembleia geral nos casos previstos nos estatutos ou no regulamento interno.

4 — Das decisões do conselho geral cabe recurso, pela direcção, para a assembleia geral.

Artigo 32.º

Representatividade do conselho geral

1 — O conselho geral coadjuvará a assembleia geral, entre assembleias gerais, de acordo com o regulamento interno.

2 — Competirá ao conselho geral e, em particular, ao seu presidente, em articulação com os presidentes da mesa da assembleia geral e da direcção, criar em permanência

condições favoráveis à negociação ou à transmissão dos pontos de vista da Associação para o exterior.

CAPÍTULO VI

Da direcção

Artigo 33.º

Composição

1 — A direcção é constituída por um presidente, um vice-presidente e três ou cinco vogais, todos eleitos pela assembleia geral.

2 — Não é permitido aos membros da direcção fazerem-se representar no exercício dos seus cargos, sem prejuízo dos casos de delegação de poderes ou de representação externa pelo presidente do conselho geral, previstos nos estatutos ou no regulamento interno.

3 — O disposto no número anterior não exclui a faculdade de a Associação nomear mandatários ou procuradores para a prática de determinados actos ou categorias de actos.

4 — Os membros da direcção manter-se-ão em funções até a tomada de posse de nova direcção.

Artigo 34.º

Impedimentos

Nenhum membro da direcção pode votar em assuntos em que tenha, por conta própria ou de terceiro, um interesse em conflito com o da Associação, caso em que deverá informar o presidente da direcção.

Artigo 35.º

Competência

1 — À direcção compete representar a Associação em juízo e fora dele, por intermédio do seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente.

2 — Além dos casos previstos no n.º 1, a representação externa da Associação é igualmente assegurada pelo presidente da direcção ou, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente, sem prejuízo dos casos em que, dentro do princípio da solidariedade institucional, se entenda vantajoso para a Associação a sua representação pelos presidentes da mesa da assembleia geral ou do conselho geral.

3 — Compete também à direcção a gestão da Associação, em matérias não reservadas por lei ou pelos presentes estatutos a outros órgãos sociais, nomeadamente:

a) Consubstanciar na prática as excepções previstas no n.º 3 do artigo 15.º;

b) Exercer o poder disciplinar nos termos estatutários e regulamentares;

c) Organizar e dirigir os serviços da Associação, criando o cargo de director-geral para dirigir os serviços da Associação, procedendo à respectiva contratação bem como à contratação dos trabalhadores necessários ao bom e equilibrado funcionamento deste organismo;

d) Fixar os respectivos vencimentos e outras regalias sociais;

e) Elaborar os documentos de gestão a aprovar pela assembleia geral, o plano de acção, orçamentos e relatório e contas do exercício findo, de acordo com os pareceres

dos órgãos sociais competentes, nos casos previstos nestes estatutos;

f) Adquirir, alienar e onerar bens móveis;

g) Adquirir ou alienar bens imóveis por deliberação da assembleia geral;

h) Instalar os serviços da Associação;

i) Prestar cauções e garantias reais pela Associação, nos termos do regulamento interno;

j) Receber pagamentos e dar quitação;

k) Fazer e receber depósitos;

l) Arrendar e dar de arrendamento bens da Associação;

m) Aceitar e receber subsídios de subvenções, doações e legados;

n) Celebrar contratos;

o) Gerir as contas bancárias;

p) Contrair empréstimos, com ou sem garantias por deliberação da assembleia geral;

q) Criar delegações regionais nos termos estatutários e regulamentares, ficando o seu funcionamento dependente do plano de acção e dos orçamentos aprovados pela assembleia geral bem como da orientação geral aprovada pela direcção;

r) Criar comissões técnicas, especializadas, formadas por de entre técnicos ao serviço dos associados;

s) Deliberar sobre a admissão de novos membros e propor associados honorários;

t) Fazer cumprir as disposições legais e estatutárias em vigor, bem como o regulamento interno da Associação;

u) Exercer quaisquer outras funções que lhe sejam cometidas por lei;

v) Fazer a entrega dos bens, livros e quaisquer outros documentos da Associação à direcção sucessora.

Artigo 36.º

Presidente de direcção

Além dos poderes conferidos pelo artigo 35.º e sem prejuízo dos demais poderes que lhe sejam conferidos pelos presentes estatutos e pelo regulamento interno, compete ao presidente de direcção articular a actividade da direcção com a das direcções regionais.

Artigo 37.º

Reuniões da direcção

1 — A direcção reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente quando convocada pelo presidente, por sua iniciativa ou a requerimento de pelo menos três dos seus membros.

2 — As reuniões devem ser convocadas por escrito pelo presidente, com a antecedência de 15 dias, salvo em casos de urgência, em que poderão ser convocadas com 3 dias úteis de antecedência.

Artigo 38.º

Funcionamento

1 — A direcção só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos presentes.

2 — As deliberações só podem versar sobre assuntos compreendidos na ordem de trabalhos, excepto se todos

os membros da direcção se encontrarem presentes e todos acordarem que a deliberação possa versar outro assunto.

3 — Em caso de empate nas votações, o presidente dispõe de voto de qualidade.

Artigo 39.º

Apoio funcional

1 — Compete aos serviços administrativos, sob controlo do seu director-geral, assegurar a boa execução das decisões da direcção, a redacção das actas das reuniões, a correspondência e a elaboração de todos os documentos necessários ao normal funcionamento da Associação e dos seus órgãos.

2 — Compete também ao director-geral dos Serviços Administrativos coordenar o apoio das comissões técnicas à direcção.

Artigo 40.º

Delegação de competências

A direcção pode encarregar especialmente alguns dos seus membros de se ocuparem de certas matérias da administração desde que tal não contenda com o preceituado nestes estatutos e no regulamento interno.

CAPÍTULO VII

Do conselho fiscal

Artigo 41.º

Composição e competências

1 — O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais eleitos pela assembleia geral.

2 — Não podem ser membros do conselho fiscal os associados que tenham exercido funções na direcção nos três anos anteriores à sua eleição.

3 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a administração da Associação;
- b) Vigiar a observância da lei, dos estatutos e do regulamento interno;
- c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhes servem de suporte;
- d) Verificar, quando o julgue conveniente, o montante em caixa e as existências de qualquer espécie de bens ou valores pertencentes à Associação ou por ela geridos;
- e) Verificar a exactidão das contas, designadamente do balanço e demonstração de resultados;
- f) Elaborar anualmente:
 - i) Relatório sobre a sua acção fiscalizadora;
 - ii) Parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção;
 - iii) Parecer sobre propostas da direcção que caiam na alçada das suas competências;

g) Fornecer aos outros órgãos sociais todos os elementos relativos às suas funções quando sejam solicitados.

Artigo 42.º

Funcionamento

1 — O conselho fiscal reunirá uma vez por trimestre e sempre que for convocado pelo seu presidente, por sua

iniciativa ou a pedido de qualquer dos seus membros, dos presidentes da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

2 — O presidente do conselho fiscal poderá assistir, sem direito a voto, às reuniões da direcção.

CAPÍTULO VIII

Das delegações regionais

Artigo 43.º

Delegações e delegados regionais

1 — Serão criadas delegações regionais, dotadas de autonomia, que garantam uma eficaz e harmoniosa prossecução dos fins da Associação de forma descentralizada, em todo o território nacional, Portugal continental e ilhas, nos termos previstos no regulamento interno.

2 — Transitoriamente, enquanto não estiverem criadas as condições previstas nos estatutos e no regulamento interno para a criação de delegações regionais, as suas funções serão asseguradas, dentro dos limites dos meios disponíveis, através da criação de delegados regionais.

Artigo 44.º

Da direcção das delegações regionais

1 — As direcções das delegações regionais são constituídas por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais eleitos pelas empresas associadas com sede na respectiva região.

2 — A direcção das delegações regionais é composta pela totalidade dos seus membros.

3 — Não é permitido aos membros das direcções das delegações regionais fazerem-se representar no exercício do seu cargo, sem prejuízo da possibilidade de delegação pontual de poderes.

4 — Os membros das direcções das delegações regionais manter-se-ão em funções até à tomada de posse de novos membros.

Artigo 45.º

Reuniões da direcção regional

1 — A direcção regional reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente quando convocada pelo seu presidente.

2 — As reuniões devem ser convocadas por escrito, pelo presidente, com a antecedência de 15 dias, salvo em casos de urgência em que poderão ser convocadas com 3 dias de antecedência.

Artigo 46.º

Funcionamento

1 — A direcção regional só pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos presentes.

2 — As deliberações só podem versar sobre assuntos compreendidos na ordem de trabalhos, excepto se todos os seus membros se encontrarem presentes e todos acordarem que a deliberação possa versar outro assunto.

Artigo 47.º

Apoio à direcção da Associação e à Direcção-Geral de Serviços Administrativos

1 — As direcções das delegações regionais darão total apoio à direcção da Associação, bem como aos serviços dela dependentes, em articulação com:

- a) O presidente da direcção, no que se refere a decisões;
- b) O director-geral, no que se refere aos serviços.

2 — A pedido do presidente da direcção da Associação ou por aceitação expressa deste, as delegações regionais far-se-ão representar em reuniões alargadas da direcção da Associação.

3 — Para estas reuniões poderão ser também convocados, pelo presidente da direcção, os delegados regionais.

Artigo 48.º

Actividade própria

1 — As receitas e despesas da responsabilidade das delegações regionais serão reguladas no regulamento interno.

2 — Independentemente de outras obrigações decorrentes do estatuto ou do regulamento interno, as delegações regionais deverão remeter mensalmente à direcção da Associação um relatório sucinto, normalizado, onde constem:

- a) A listagem das acções desenvolvidas;
- b) O movimento associativo;
- c) O movimento de tesouraria no que concerne a receitas e despesas orçadas.

CAPÍTULO IX

Das comissões técnicas

Artigo 49.º

Composição e competências

1 — De acordo com os seus fins, a Associação terá como órgãos de apoio comissões técnicas especializadas, criadas nos termos do regulamento interno.

2 — As comissões técnicas serão constituídas por elementos de reconhecida competência, disponibilizados pelos associados, em tempo parcial e a título gratuito.

3 — As comissões técnicas prestarão apoio:

- a) À direcção;
- b) Às direcções regionais;
- c) Aos associados.

4 — As comissões técnicas poderão ainda prestar apoio ao conselho geral sempre que este o solicite.

Artigo 50.º

Coordenação das comissões técnicas

As actividades das comissões técnicas serão coordenadas:

a) Por um dos seus elementos eleito pelas próprias comissões, designado por coordenador;

b) Por um outro elemento, expressamente eleito para esse fim, nas ausências e impedimentos do coordenador.

Artigo 51.º

Apoio à direcção e serviços

1 — As comissões técnicas darão apoio à direcção da Associação, bem como aos serviços dela dependentes, em articulação com:

- a) O presidente da direcção, no que se refere às decisões;
- b) O director-geral, no que se refere aos serviços.

2 — A pedido do presidente da direcção ou por aceitação expressa deste, as comissões técnicas far-se-ão representar em reuniões alargadas da direcção.

CAPÍTULO X

Das eleições

Artigo 52.º

Realização de eleições

1 — As eleições para os órgãos da Associação realizam-se no último trimestre do último ano de cada mandato.

2 — As eleições para as direcções das delegações regionais terão lugar 60 dias após a eleição da direcção da Associação, nos termos do regulamento interno.

3 — Depois da aprovação dos presentes estatutos poderão ser:

- a) Criadas de imediato delegações regionais e eleitas as respectivas direcções;
- b) Criadas posteriormente outras delegações regionais;
- c) As delegações regionais criadas posteriormente terão as respectivas direcções eleitas por assembleias regionais convocadas expressamente para o efeito, no prazo máximo de 60 dias após a sua criação;
- d) A convocatória das assembleias eleitorais cabe ao presidente da mesa da assembleia geral;
- e) As assembleias eleitorais para as delegações regionais podem ser convocadas pelo vice-presidente da mesa da assembleia geral, com poderes delegados, o qual, nessa altura, presidirá também ao acto.

Artigo 53.º

Cadernos eleitorais

1 — Até ao 30.º dia anterior à data marcada para as eleições, a direcção elaborará cadernos eleitorais de que constem todos os associados com direito de voto.

2 — Os cadernos eleitorais serão afixados na sede com pelo menos cinco dias de antecedência em relação à data das eleições.

3 — Os cadernos eleitorais referentes às direcções das delegações regionais serão afixados na sede da Associação e nas instalações das delegações respectivas com os mesmos cinco dias de antecedência em relação à data das eleições.

4 — A direcção fornecerá os cadernos eleitorais ao presidente da mesa da assembleia geral para efeito de verificação da legalidade dos votos e representação nas

assembleias gerais e bem assim todos os elementos que lhe forem solicitados para o efeito.

Artigo 54.º

Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas aos órgãos sociais da associação será feita mediante a entrega de listas ao presidente da mesa da assembleia geral, até 30 dias antes da data das eleições.

2 — As listas serão subscritas por um mínimo de 10 associados, devendo ainda ser assinadas por todos os candidatos.

3 — Nenhum associado se pode candidatar para mais de um cargo electivo.

4 — As listas indicarão pessoas singulares, mesmo quando em representação de pessoas colectivas.

5 — A apresentação de candidaturas para a direcção das delegações regionais será feita mediante as entregas de listas ao presidente da direcção da Associação, até 30 dias antes da data das eleições, sendo que, para o efeito, as listas serão subscritas por um mínimo de cinco associados e assinadas por todos os candidatos.

Artigo 55.º

Da não apresentação de listas

1 — Se, findo o prazo referido no n.º 1 do artigo anterior, não tiverem sido apresentadas candidaturas consideradas válidas nos termos dos estatutos, a direcção deverá elaborar e apresentar uma lista ao presidente da mesa da assembleia geral até ao dia anterior ao previsto para a eleição.

2 — A não apresentação de listas para as direcções das delegações regionais levará o presidente da direcção a designar uma comissão de gestão e a marcar nova data para as eleições.

Artigo 56.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral eleitoral funcionará em convocação única e terá a duração que for fixada previamente e que constará da respectiva convocatória, não podendo, em caso algum, ser inferior a duas horas.

2 — As assembleias eleitorais regionais funcionarão em moldes idênticos, mas a sua duração mínima será de uma hora.

Artigo 57.º

Forma de votação

A votação será secreta, recaindo sobre listas completas.

Artigo 58.º

Voto por correspondência

É permitido o voto por correspondência, de forma a regulamentar.

Artigo 59.º

Regulamento eleitoral

O regulamento eleitoral constará do regulamento interno.

CAPÍTULO XI

Do regime financeiro

Artigo 60.º

Fins não lucrativos

1 — A Associação prossegue fins não lucrativos.

2 — Com os excedentes da sua gestão económica deverá a Associação constituir um património que permita garantir a sua solidez, solvabilidade e continuidade e melhorar o serviço prestado aos associados.

Artigo 61.º

Receitas

1 — São receitas da Associação:

a) As jóias e quotas pagas pelos associados;

b) O rendimento de quaisquer bens da Associação;

c) As taxas cobradas pela prestação de serviços cujo financiamento não seja possível com os recursos ordinários, ou que, pela sua própria natureza, não sejam susceptíveis de aproveitamento pela maioria dos associados;

d) As contribuições, subsídios e donativos, heranças ou legados dos associados e de organizações empresariais e de organismos públicos ou privados;

e) Quaisquer outras receitas ou rendimentos permitidos por lei;

f) As indemnizações pecuniárias;

g) A importância de multas cobradas.

2 — A jóia e as quotas serão fixadas pela assembleia geral, sob proposta da direcção, e constarão do regulamento interno.

3 — O montante da quota poderá variar em função de critérios proposto pela direcção e aprovados pela assembleia geral e constará igualmente do regulamento interno.

4 — Poderá ser fixada uma quota mínima.

Artigo 62.º

Despesas

São despesas da Associação as que resultem da realização dos seus fins estatutários e do cumprimento das obrigações legais e contratuais aplicáveis.

Artigo 63.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 64.º

Orçamento e contas anuais

1 — Até 31 de Dezembro a direcção elaborará o orçamento para o ano seguinte.

2 — Até 15 de Janeiro seguinte a direcção apresentará o relatório e contas relativos ao exercício do ano anterior, o orçamento e plano de acção para esse ano ao presidente da assembleia geral e ao presidente do conselho geral, enviando também o orçamento e relatório e contas ao presidente do conselho fiscal.

3 — O conselho geral e o conselho fiscal elaborarão os pareceres, a que estão obrigados nos termos estatutários, no prazo máximo de 15 dias após a recepção dos documentos referidos no n.º 2, enviando-os no mesmo prazo ao presidente da assembleia geral.

4 — O presidente da mesa da assembleia geral deverá proceder à convocatória da assembleia geral ordinária prevista estatutariamente, devendo o mesmo providenciar a sua realização no prazo máximo de 15 dias após a recepção daqueles documentos.

CAPÍTULO XII

Da dissolução e liquidação

Artigo 65.º

Dissolução e liquidação

1 — A Associação poderá dissolver-se com o voto favorável de pelo menos três quartos dos votos de todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos, expresso em assembleia geral, convocada unicamente para esse efeito.

2 — Sendo deliberada a dissolução, os órgãos sociais apenas poderão praticar actos meramente conservatórios e os que se mostrarem estritamente necessários à liquidação do património social e ultimate dos assuntos pendentes.

3 — Em caso da dissolução da Associação, a assembleia poderá igualmente designar uma comissão liquidatária.

4 — O excedente, caso exista, será preferencialmente destinado a integrar o património da Associação que presente ou possa vir a representar os interesses da maioria dos associados.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Artigo 66.º

Personalização dos associados

A personalização dos associados perante a Associação é feita pelo próprio empresário, no caso de empresário em nome individual, ou por representante da empresa, devidamente mandatado para este fim.

Artigo 67.º

Substituições

1 — Em caso de impedimento permanente ou necessidade de preenchimento de cargo vago, este será preenchido, no caso do presidente da direcção pelo vice-presidente e, na sua falta ou impedimento, pelos restantes membros da lista eleita para esse órgão, respeitando a respectiva ordem de eleição.

2 — O preenchimento de cargos vagos só se aplica se os casos de falta ou impedimento permanente não representarem a maioria do número total de membros do respectivo órgão.

3 — Quando os cargos vagos representarem a maioria do número total de membros do mesmo órgão, haverá lugar à convocação de eleições intercalares para preenchimento das vagas, a convocar pelo presidente da mesa da assembleia geral no prazo de 30 dias.

Artigo 68.º

Destituição de membros eleitos

1 — Os membros dos corpos sociais e das direcções das delegações regionais podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, desde que haja justa causa ou lhes seja retirada a confiança da assembleia geral.

2 — Constitui justa causa de destituição:

- a) A perda da qualidade de associado;
- b) A prática de actos lesivos dos interesses colectivos ou grave desinteresse no exercício dos cargos que exercem;
- c) A incapacidade para o exercício normal das respectivas funções.

Artigo 69.º

Comissão de gestão

Em caso de destituição dos órgãos sociais que impeça o regular funcionamento nos termos dos artigos precedentes, a assembleia geral nomeará uma comissão provisória de gestão, composta de três elementos, que exercerá funções de gestão dos assuntos correntes até à realização de novo acto eleitoral, o qual será obrigatoriamente realizado nos cem dias seguintes à destituição.

Artigo 70.º

Renúncia aos cargos

1 — Os titulares dos corpos sociais e das direcções das delegações regionais podem renunciar, por razões atendíveis, devidamente fundamentadas, às suas funções, por carta dirigida ao presidente de mesa da assembleia geral ou, na sua ausência ou impedimento, ao presidente do conselho fiscal, na qual indicarão a data a partir da qual a renúncia deve produzir os seus efeitos.

2 — Compete à direcção verificar se os fundamentos da renúncia são atendíveis ou se configuram um ilícito disciplinar nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 71.º

Disposição transitória

1 — A assembleia constituinte terá poderes para:

- a) Convocar de imediato uma assembleia geral eleitoral com capacidade para eleger todos os órgãos da Associação, incluindo direcções de delegações regionais;
- b) Mandar proceder à elaboração de um preâmbulo aos presentes estatutos que contenha as bases de orientação.

2 — Vigorará para as eleições previstas no n.º 1 o disposto nos estatutos e regulamento interno aprovados, em tudo o que for aplicável ou, na falta deles, as regras gerais da legislação em vigor.

Regulamento interno

CAPÍTULO I

Da admissão de associados

Artigo 1.º

Associados fundadores

São considerados associados fundadores todos os presentes e com capacidade de voto na assembleia constituinte que, nessa qualidade, outorgarem a escritura pública de constituição da Associação.

Artigo 2.º

Novos associados

A admissão de novos associados dependerá da apresentação de proposta subscrita por um mínimo de dois associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 3.º

Requisitos de admissão

Com a apresentação da candidatura, para além da junção da cópia do alvará em vigor à data, os candidatos propostos deverão fazer prova documental da situação contributiva regularizada perante a segurança social e o fisco.

Artigo 4.º

Trâmites do processo de admissão

1 — A proposta, devidamente instruída, será sujeita a deliberação na primeira reunião da direcção que se seguir à sua recepção podendo este órgão, antes de deliberar, solicitar esclarecimentos ou elementos adicionais, com vista ao apuramento definitivo do rigoroso preenchimento dos requisitos exigidos pelos estatutos e pelo presente regulamento.

2 — A proposta deverá ser votada por maioria dos membros de direcção em exercício de funções, não podendo o seu presidente usar o voto de qualidade.

3 — Caso a deliberação não seja tomada por unanimidade, os membros da direcção que votem desfavoravelmente devem exarar em acta uma declaração com as razões do seu sentido de voto.

4 — Em caso de recusa da proposta de candidatura, após conclusão do processo de averiguações e decisão referidos nos n.ºs 1, 2 e 3, a direcção comunicará aos proponentes a não aceitação da proposta, fundamentando a decisão nos termos do n.º 4 do artigo 7.º dos estatutos.

Artigo 5.º

Associados honorários

1 — A direcção pode, nos termos do n.º 3 do artigo 6.º e do n.º 2 do artigo 7.º dos estatutos, por sua iniciativa ou por iniciativa de um grupo não inferior a 10 associados, propor à assembleia geral a atribuição de estatuto de associado honorário da Associação a pessoas singulares ou colectivas, de direito privado, cujo contributo em prol da prossecução dos objectivos fundamentais da Associação ou do subsector em que, eventualmente, se insiram, sejam

de tal ordem relevantes que, por proposta qualificada, mereçam a atribuição dessa distinção.

2 — Para o efeito, a direcção reunirá um processo, instruído e fundamentado, que enviará ao presidente da mesa da assembleia geral, requerendo o agendamento da proposta para a primeira assembleia seguinte à apresentação da proposta, facultando à mesa os elementos necessários para possibilitar a consulta pelos associados no dia que vier a ser agendado para votação.

3 — As propostas de associados honorários feitas por grupo de associados nos termos do n.º 2 do artigo 7.º, deverão ser remetidas ao conselho geral, com pedido de parecer, igualmente fundamentadas e instruídas com os elementos que permitam à assembleia geral decidir em consciência sobre a admissão ou recusa.

§ 1.º Os associados proponentes deverão estar no pleno gozo dos seus direitos.

§ 2.º Emitido o parecer, o conselho geral remeterá o processo ao presidente da mesa da assembleia geral que deverá incluir a proposta na ordem de trabalhos da assembleia geral imediatamente seguinte.

4 — Os associados honorários estão isentos do pagamento de jóia ou quotas, podem assistir e intervir nas assembleias gerais mas não têm capacidade eleitoral activa nem passiva.

5 — A regulamentação de outros direitos dos associados honorários, nomeadamente as condições de utilização de serviços da Associação, será estabelecida em próxima revisão do presente regulamento.

Artigo 6.º

Jóia de admissão

1 — A direcção, quando votar favoravelmente a admissão de novos sócios, comunicar-lhes-á o montante da jóia apurado nos termos do n.º 2 do presente artigo e do artigo 48.º deste regulamento.

2 — A jóia será paga integralmente no acto de inscrição e o seu montante não poderá ser inferior a três quotas mensais.

3 — A jóia será fixada anualmente pela direcção.

4 — A jóia para os associados fundadores será no montante individual de € 100.

Artigo 7.º

Inscrição

1 — Após decisão favorável, o novo associado ou o representante, com poderes para o efeito, tratando-se de pessoa colectiva, preencherá o boletim de inscrição de onde constarão os artigos 8.º, 9.º e 10 dos estatutos que lhe serão lidos, após o que declarará conhecê-los e aceitá-los, por si e na qualidade da sua legal representada, se for o caso, além de lhe ser fornecida uma cópia dos estatutos e do presente regulamento geral.

§ 1.º O novo associado, por si ou em representação da nova associada, preencherá ainda um campo destinado à inclusão de um endereço electrónico para recepção de informações da Associação, declarando se prescinde, por si e por quem representa, da convocação para assembleias gerais por carta registada com aviso de recepção e se admite, igualmente por si e por quem representa, da convocatória por via electrónica para o endereço indicado.

§ 2.º A ficha de inscrição, além de outros elementos considerados pertinentes pela direcção, conterá ainda a menção expressa de que o associado e a sua representada se comprometem a comunicar de imediato à direcção da Associação qualquer alteração dos dados pessoais constantes da ficha de adesão, incluindo as alterações à administração, gerência ou sede, tratando-se de pessoa colectiva.

§ 3.º Tratando-se de pessoa colectiva a direcção fará arquivar com particular zelo a procuração que mandatou o outorgante da ficha de adesão, após comprovação de todos os requisitos legais.

2 — Para organização do respectivo processo na Associação, o novo associado entregará os seguintes documentos:

- a) Cópia da matrícula no registo comercial;
- b) Cópia do alvará;
- c) Cópia do cartão de contribuinte;
- d) Cópia da certidão da conservatória do registo comercial;
- e) Lista actualizada com a composição, a identificação dos respectivos órgãos sociais e localização da sede, no caso de pessoas colectivas, além da procuração a que alude o artigo anterior.

CAPÍTULO II

Regime disciplinar

Artigo 8.º

Inquérito preliminar

O processo é iniciado por um inquérito preliminar, obrigatoriamente concluído em período não superior a 30 dias.

Artigo 9.º

Instrução do processo

Compete à direcção nomear um instrutor do processo disciplinar que, quando possível, será um dos seus membros, no caso de não estar constituída uma comissão jurisdicional.

§ único. O regulamento interno poderá criar uma comissão jurisdicional, nos termos do n.º 3 do artigo 12 dos estatutos, regulando, nesse caso, os termos e limites da delegação de poderes.

Artigo 10.º

Nota de culpa

Se o processo houver de prosseguir, é deduzida nota de culpa, da qual constará a descrição completa e especificada dos factos indiciadores da infracção, bem como as normas estatutárias e regulamentares violadas.

Artigo 11.º

Suspensão preventiva

O arguido poderá ser suspenso preventivamente, se a gravidade dos factos o justificar.

§ único. A decisão de suspensão é sempre precedida de parecer fundamentado do conselho geral o qual tem, neste caso, natureza obrigatória.

Artigo 12.º

Direitos do arguido

O arguido poderá responder à nota de culpa, por escrito, dentro do prazo de 10 dias úteis a contar da notificação da mesma, podendo requerer as diligências que reputar necessárias à descoberta da verdade e apresentar testemunhas, até ao máximo de cinco, dos factos ocorridos.

§ 1.º Nos casos de especial complexidade, de incapacidade temporária do arguido ou outros considerados atendíveis pelo conselho geral, a direcção pode, mediante parecer deste órgão, alargar o prazo de defesa até ao máximo de mais 20 dias.

§ 2.º A demora da decisão do requerimento não pode, em caso algum, prejudicar o prazo para defesa, o qual se suspende pelo requerimento a que alude a cláusula anterior, continuando a correr no dia seguinte ao da notificação ao requerente da decisão de concessão ou denegação.

Artigo 13.º

Conclusão do processo

O relatório do instrutor deverá estar concluído e entregue à direcção no prazo de 30 ou de 15 dias, a contar da resposta à nota de culpa, conforme haja ou não suspensão do associado.

§ único. No caso de processo e decisão de especial complexidade, o instrutor pode requerer à direcção o alargamento do prazo referido no corpo deste artigo o qual não poderá ultrapassar 60 dias, havendo suspensão, ou 90 dias nos restantes casos.

Artigo 14.º

Decisão

A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 15 dias úteis, após a recepção, pela direcção, do processo acompanhado do relatório do instrutor.

Artigo 15.º

Notificação do arguido

A decisão será notificada ao arguido por carta registada, com aviso de recepção, com a indicação dos fundamentos que a determinaram.

§ único. No caso de exclusão previsto no n.º 1 do artigo 10.º dos estatutos, com a decisão a direcção informará ainda o associado das consequências previstas no n.º 2 e 3 do mesmo artigo.

CAPÍTULO III

Dos órgãos da Associação

Artigo 16.º

Renovação de mandatos

A renovação de mandatos obriga a:

- a) Ausência de suspensão preventiva ou de sanção disciplinar nos termos do capítulo II do presente regulamento;
- b) Integração numa das listas propostas para o órgão a eleger;

c) Exercício efectivo de funções na data de encerramento dos cadernos eleitorais.

Artigo 17.º

Exercício remunerado de funções

1 — Podem exercer funções remuneradas os titulares dos seguintes cargos:

- a) Presidente do conselho geral;
- b) Presidente da direcção.

2 — Compete à direcção verificar se estão reunidas as condições constantes do artigo 15.º dos estatutos.

3 — Na fixação anual das remunerações, se existirem, serão respeitados os seguintes critérios:

a) Variações iguais à taxa de inflação ou à taxa de variação de massa salarial do pessoal da Associação, conforme a que for maior;

b) Manutenção, em qualquer dos casos, do índice que articula as remunerações dos cargos em apreço e a do director-geral;

c) Aceitação expressa dos titulares das funções da nova remuneração a praticar.

4 — Poderão ainda vir a ser remunerados outros membros de órgãos sociais, sob proposta da direcção à assembleia geral.

CAPÍTULO IV

Da assembleia geral

Artigo 18.º

Apoio funcional

1 — O apoio ao funcionamento da assembleia geral será feito pelos serviços administrativos da Associação, sob controlo do director-geral, quando este vier a ser designado.

2 — Compete, em particular, ao director-geral assegurar que as convocatórias da mesa da assembleia geral sejam expedidas para os últimos endereços indicados pelos associados ou para a sede, tratando-se de pessoas colectivas.

Artigo 19.º

Número de votos

1 — O número de votos de cada associado é directamente proporcional à última quota paga à data da convocatória da assembleia geral e constará do registo de controlo das presenças.

2 — O número de votos variará entre um e quatro.

3 — A fixação em concreto dos valores das quotas pagas que balizam cada um dos escalões, para efeito da atribuição do número de votos, é feita de acordo com:

a) Proposta da direcção a anexar obrigatoriamente ao orçamento anual;

b) Aprovação específica da assembleia geral aquando da aprovação do orçamento anual.

4 — O número de votos a atribuir por escalões é o seguinte:

Escalões	Votos
I	1
II	2
III	3
IV	4

5 — Os escalões e quotas iniciais constam do artigo 49.º do capítulo VII.

CAPÍTULO V

Das delegações regionais

Artigo 20.º

Criação

1 — A Associação, de acordo com os seus fins, pretende dar uma resposta eficaz e harmoniosa aos seus associados no todo que constitui o território nacional, adoptando, por isso, critérios de:

a) Descentralização das decisões ou, onde tal não for viável, divulgação descentralizada das decisões;

b) Concentração — máxima possível — dos meios disponíveis.

2 — De acordo com esses critérios constituir-se-ão delegações regionais dotadas de autonomia de decisão nas áreas em que se situarem, servindo de base à sua criação as actuais Regiões Autónomas insulares e as regiões-plano continentais, constantes do anexo a este regulamento, podendo as mesmas ser posteriormente modificadas caso haja criação das regiões administrativas previstas na Constituição.

3 — A autonomia das decisões das delegações regionais sofre as seguintes limitações:

a) Precedência das decisões da Assembleia geral e das orientações gerais da direcção da Associação ou difundidas por este órgão;

b) Resposta aos interesses exclusivos dos associados com sede social na respectiva região;

c) Verificação, *a posteriori*, pela direcção, do cumprimento pelas delegações regionais do disposto nos estatutos e no regulamento interno.

4 — Transitoriamente poderão ser criadas delegações regionais com outra base que não uma das consagradas no n.º 2 do presente artigo, respeitando sempre o disposto no regulamento interno.

5 — Depende da vontade dos associados com sede social numa região a criação de uma delegação regional, desde que sejam em número igual ou superior a 10.

6 — A forma de criação das delegações regionais é fixada pelo regulamento interno.

7 — Onde não existirem delegações regionais, poderá a direcção nomear delegados regionais com a missão específica de estabelecer relações de proximidade com os associados, divulgando inclusive decisões e informações da direcção.

Artigo 21.º**Constituição de delegações regionais**

1 — As delegações regionais só se podem constituir por iniciativa da direcção ou por proposta escrita, apresentada à direcção por um número mínimo de 10 associados, com sede na área da futura delegação regional.

2 — Compete à direcção verificar se estão reunidas as condições para a criação da delegação regional e, em caso negativo, notificar os interessados das insuficiências existentes e sobre a forma de as suprir.

3 — A partir do momento em que estiverem reunidas as necessárias condições, a orientação e execução da criação de uma delegação regional compete ao presidente da direcção ou, na sua ausência e impedimento, ao vice-presidente da direcção.

Artigo 22.º**Limitações à autonomia das delegações**

1 — Serão formalmente comunicados pelo director-geral às delegações e aos delegados regionais as:

- a) Decisões da assembleia geral;
- b) Orientações gerais da direcção da Associação;
- c) Pareceres do conselho geral que venham com a expressa menção de serem também destinados às delegações regionais.

2 — As delegações regionais consultarão obrigatoriamente a direcção sempre que existirem fundadas dúvidas quanto a estarem apenas em causa interesses exclusivos dos associados pertencentes à respectiva região.

CAPÍTULO VI**Das eleições****Artigo 23.º****Disposição geral**

Os titulares dos órgãos sociais da Associação são eleitos pela assembleia geral ou pelas assembleias regionais das delegações regionais, em sessão ordinária eleitoral, convocada para o efeito, de três em três anos, na data que for designada pelo presidente da mesa da assembleia geral eleitoral.

§ 1.º A assembleia geral eleitoral será marcada durante o último trimestre do último ano de cada mandato.

§ 2.º As eleições das direcções das delegações regionais serão marcadas 60 dias após a assembleia eleitoral que proceda à eleição da direcção.

Artigo 24.º**Capacidade eleitoral activa e passiva**

Podem eleger e ser eleitos para os órgãos da Associação os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos, entendendo-se como tais os que tenham as quotas pagas até ao término do prazo para apresentação de candidaturas.

Artigo 25.º**Apoio funcional**

1 — O presidente da direcção assegurará, por si ou através dos serviços administrativos, o envio ao presi-

dente da mesa da assembleia geral da lista completa dos associados efectivos ou seus representantes, tratando-se de pessoa colectiva, elaborada para efeitos do artigo 53.º dos estatutos.

Compete igualmente ao presidente da direcção, por si ou através dos serviços administrativos:

a) Fornecer todos os demais elementos que lhe sejam solicitados pelos membros da mesa da assembleia geral para execução dos actos eleitorais;

b) Fornecer aos associados ou seus representantes, tratando-se de pessoa colectiva, todas as informações necessárias à averiguação da regularidade dos membros que se pretendam candidatar.

2 — Os candidatos a presidente da direcção de cada lista poderão requerer ao presidente da direcção cópia dos cadernos eleitorais que lhes serão fornecidas mediante pagamento das respectivas despesas administrativas.

3 — O envio das convocatórias para as assembleias eleitorais e a sua publicação nos jornais serão assegurados pelos serviços administrativos, sob controlo do seu director-geral.

4 — As convocatórias serão enviadas a todos os associados ou seus representantes, no caso de se tratar de pessoas colectivas, por carta registada com aviso de recepção ou por endereço electrónico nos casos em que os associados tiverem declarado expressamente considerar-se devidamente notificados por essa via.

5 — Compete ainda ao presidente da direcção assegurar a adequação das instalações e suporte técnico do local escolhido pelo presidente da mesa da assembleia geral para realização das assembleias eleitorais e dos locais para funcionamento das secções eleitorais e bem assim a afixação de listas a que se referem os n.ºs 2 e 4 do artigo 53.º dos estatutos que, sendo caso disso, serão igualmente afixadas em todos os locais onde se processe a votação.

Artigo 26.º**Convocação**

A convocação para as assembleias eleitorais é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um vice-presidente deste órgão, com poderes delegados, respeitando as seguintes condições:

1 — Nos termos do n.º 2 do artigo 21.º dos estatutos, a convocatória para a assembleia geral eleitoral dos órgãos nacionais será enviada com pelo menos sessenta dias de antecedência.

2 — As convocatórias para as eleições regionais serão enviadas 30 dias após a eleição do presidente da direcção da associação.

3 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral a escolha do local para realização das assembleias eleitorais, podendo a mesa da assembleia criar secções eleitorais, por decisão conjunta com o presidente do conselho geral e o presidente da direcção se tanto se mostrar mais adequado a uma efectiva participação dos associados.

4 — As convocatórias indicarão obrigatoriamente, além do dia, hora e local da assembleia e das secções eleitorais, a existirem, o período durante o qual a assembleia eleitoral se considera em funcionamento nos termos do artigo 57.º dos estatutos.

5 — As convocatórias indicarão também, caso haja secções eleitorais, os locais destinados à votação de cada associado.

Artigo 27.º

Forma de apresentação das candidaturas

1 — As propostas de apresentação de candidaturas aos órgãos nacionais serão entregues ao presidente da mesa assembleia geral ou a quem este delegar essas funções até às 19 horas do 30.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral.

2 — As propostas de candidaturas a eleições para os órgãos regionais serão apresentadas ao presidente da direcção até ao 15.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, o qual as remeterá, no prazo máximo de três dias, ao presidente da mesa da assembleia geral ou a quem este delegar funções para o efeito.

3 — As candidaturas são apresentadas por lista completa de pessoas singulares, subscrita por um mínimo de 10 associados no caso de candidatura aos órgãos nacionais e por um mínimo de 5 no caso de candidaturas aos órgãos regionais, assinadas pelos candidatos respectivos, não podendo nenhum associado candidatar-se a mais de um cargo electivo.

4 — Os associados proponentes não podem ser candidatos aos órgãos de que subscrevem a candidatura.

5 — Quer nas candidaturas, quer na lista de proponentes, os associados deverão estar identificados pelo seu nome e número de membro, podendo as respectivas assinaturas ser apostas directamente nas listas, no local correspondente ao órgão para que se candidata, ou através de declarações de aceitação anexas, que igualmente especifiquem o órgão para que o candidato aceita ser eleito.

6 — As propostas de candidatura serão acompanhadas da indicação de um associado ou representante, no caso de pessoa colectiva, para delegado da lista, que não poderão ser candidatos a nenhum órgão, devendo estar no uso pleno dos seus direitos, devidamente identificado pelo nome e número de associado, fornecendo também a indicação de todos os seus contactos telefónicos e endereço electrónico.

7 — As propostas de candidatura devem ser acompanhadas dos seus programas que, para este efeito, não podem ultrapassar duas páginas dactilografadas.

8 — As propostas serão apresentadas em duplicado funcionando este como comprovativo de entrega, após devidamente assinado.

Artigo 28.º

Poderes dos delegados das listas

Os delegados das listas farão parte da comissão eleitoral, actuarão como fiscais de todo o processo eleitoral, podendo apresentar reclamações em nome da candidatura, no decorrer de todo o processo.

§ único. Até duas semanas antes da realização das eleições para os órgãos nacionais e até uma semana antes, no caso de eleições para os órgãos regionais, as candidaturas poderão ainda indicar um delegado por cada uma das secções eleitorais, onde estes funcionarão como membros das respectivas mesas e fiscais do acto eleitoral.

Artigo 29.º

Recepção das listas

As propostas de listas candidatas podem ser entregues pessoalmente ou por via postal, através de carta registada com aviso de recepção, dirigida ao presidente do órgão competente, obrigatoriamente enviada para a sede da Associação, contando como data de recepção a data em que forem efectivamente recebidas.

Artigo 30.º

Rejeição liminar

Serão liminarmente rejeitadas todas as listas que não cumpram o preceituado nos artigos anteriores.

Artigo 31.º

Comissão eleitoral

Será constituída, na sede da Associação, uma comissão eleitoral convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um dos seus vice-presidentes no caso previsto na alínea e) do n.º 3 do artigo 52.º dos estatutos, composta pelo presidente ou vice-presidente da mesa da assembleia geral, conforme o caso, o qual preside à comissão, e pelo delegado de cada candidatura.

Artigo 32.º

Verificação e publicitação das listas

A comissão eleitoral verificará, no prazo máximo de cinco dias, a regularidade das propostas de candidatura que não tenham sido liminarmente rejeitadas.

1 — Detectada qualquer irregularidade, seja processual, seja respeitante aos requisitos de elegibilidade dos associados que a integram, a mesma deve ser suprida no prazo de dois dias.

2 — Só serão submetidas a sufrágio as listas que cumpram todos os requisitos exigidos pelos estatutos e pelo presente regulamento.

3 — A cada uma das listas candidatas aceites será atribuída uma letra correspondente à ordem da sua entrega, sendo a primeira a lista «A».

4 — A comissão eleitoral fará, em conjunto com a direcção, a verificação dos cadernos eleitorais que deverão conter a listagem de todos os associados e seus representantes, no caso das pessoas colectivas, ordenados pela numeração de membros, onde constará igualmente a menção expressa de estarem no pleno gozo dos seus direitos.

5 — No prazo máximo de três dias após a verificação da regularidade das listas, o presidente da comissão eleitoral enviará a todos os associados, directamente ou aos representantes, no caso das pessoas colectivas, uma relação completa das listas concorrentes, com indicação das respectivas letras, acompanhadas dos correspondentes programas e dos boletins de voto e outros documentos necessários ao exercício do voto por correspondência, incluindo carta explicativa do processo eleitoral.

Artigo 33.º

Campanha eleitoral

As listas podem tornar públicas as suas candidaturas e valorizá-las da forma que considerarem mais conve-

niente dentro do respeito pelo bom nome e prestígio da Associação

§ 1.º É proibida a campanha eleitoral no dia das eleições, podendo, no entanto, os candidatos fazerem-se identificar pela letra da lista candidata a que pertencem desde que tal não perturbe, de forma alguma, o acto eleitoral.

§ 2.º As estruturas administrativas nacionais ou locais fornecerão, através dos seus serviços administrativos, a requerimento do delegado de qualquer lista, o apoio logístico que se considere materialmente razoável, garantindo a igualdade de tratamento das diferentes candidaturas.

Artigo 34.º

Listas de presenças

Os nomes dos associados que procederem ao exercício do direito de voto irão sendo descarregados nos cadernos eleitorais.

§ único. No caso de eleições para órgãos regionais só têm direito a voto os associados que façam parte da área em que se integra a respectiva delegação regional.

Artigo 35.º

Apresentação de listas em assembleia

Aberto o ponto da ordem de trabalhos relativo às eleições, o presidente da mesa da assembleia procede à leitura das listas, indicando as respectivas letras, dando de seguida a palavra a um representante de cada lista a fim de que o mesmo possa fazer a respectiva apresentação, bem como do respectivo programa eleitoral.

§ 1.º O presidente da mesa fixará, no início da assembleia, o tempo a atribuir para o uso da palavra que será igual para todas as listas candidatas e nunca inferior a cinco minutos.

§ 2.º As listas podem distribuir livremente o tempo que for concedido entre membros candidatos ou proponentes, desde que não o ultrapassem.

Artigo 36.º

Votação

A votação é secreta, recai sobre listas completas, é feita por sufrágio directo, sendo o direito de voto exercido pessoalmente ou por correspondência, não sendo admitido voto por representação, salvo no dia da primeira assembleia geral eleitoral.

Artigo 37.º

Votação em assembleia geral

Encerrado o período de apresentação previsto no artigo anterior, o presidente da mesa da assembleia declara solenemente abertas as eleições.

§ único. O associado ou representante, no caso das pessoas colectivas, que pretenda exercer o seu direito de voto dirigir-se-á ao local indicado para votação, devidamente assinalado, sendo-lhe entregue o respectivo boletim de voto após descarga no caderno eleitoral.

Artigo 38.º

Votação nas secções de voto

Em cada secção eleitoral funcionará uma mesa constituída por um mínimo de três membros, previamente

designados pela comissão eleitoral e compostos por um representante da mesa da assembleia geral, com poderes delegados, e pelos delegados de listas que se encontrarem presentes.

§ único. O presidente da mesa da assembleia assegurará os métodos de eleição de modo a garantir um único local de voto para cada associado.

Artigo 39.º

Eleição — Votação por correspondência

Ao abrigo no artigo 58.º dos estatutos, serão permitidos os votos por correspondência.

1 — Só serão considerados válidos os votos enviados, quer por correio, quer por portador, entregues ou recebidos na sede da Associação, que cheguem à posse do presidente da mesa da assembleia geral até ao início da votação em assembleia.

2 — A comissão eleitoral só considerará válidos os votos por correspondência expressos nos boletins que tiverem sido enviados aos associados ou representantes, tratando-se de pessoas colectivas.

a) Só serão considerados válidos os votos que não identifiquem o votante, apresentados dentro do subscrito fechado destinado a esse fim, sem remetente ou qualquer outra identificação susceptível de identificar o voto, subscrito que deverá ser inserido num outro, fechado, dirigido à comissão eleitoral, contendo a identificação expressa do associado remetente;

b) Os serviços de secretaria registarão a entrada diária dos votos por correspondência, os quais devem ser ordenados por número de associado e devidamente guardados.

Artigo 40.º

Votos nulos

São considerados votos nulos os boletins de voto que contenham qualquer outra inscrição além da identificação pré-timbrada da letra identificadora de uma lista.

Artigo 41.º

Votos brancos

São considerados votos brancos os boletins que não exibam qualquer inscrição.

Artigo 42.º

Do apuramento eleitoral

Logo que termine o período para funcionamento das eleições, proceder-se-á à contagem de votos.

1 — Na contagem dos votos, além dos representantes da assembleia geral, poderão intervir os delegados das listas e os secretários das mesas.

2 — Sempre que a contagem de votos não possa prosseguir em condições de normalidade, deve a contagem ser suspensa e os boletins de voto serem devidamente acondicionados, em invólucro fechado, selado com a assinatura de todos os membros da mesa de contagem.

3 — Terminado o apuramento, o presidente da mesa da assembleia ou da secção eleitoral, se a houver, lavrará acta sucinta de encerramento da votação em que fará o

balanço do acto eleitoral, a qual, uma vez assinada por si e pelos delegados das listas que se encontrem presentes, será guardada juntamente com os votos e os dos cadernos eleitorais, igualmente assinados e rubricados pelos mesmos elementos, tudo se guardando em invólucro adequado e não violável.

Artigo 43.º

Da proclamação e comunicação dos resultados eleitorais

Encerrado o processo eleitoral, considera-se eleita a lista que obtiver o maior número de votos, sendo o resultado publicitado nas sedes nacional e regionais.

Artigo 44.º

Tomada de posse

A tomada de posse dos novos órgãos sociais faz-se na primeira semana seguinte à proclamação dos resultados e é dada pelo presidente da mesa da assembleia geral cessante ou, por delegação de poderes, pelos vice-presidentes deste órgão, no caso de eleições para as delegações regionais.

Artigo 45.º

Disposição geral eleitoral regional

Em tudo o que não estiver expressamente previsto nos estatutos ou no regulamento interno, a eleição dos órgãos sociais regionais rege-se pelas normas aplicáveis às eleições para os órgãos nacionais, com as devidas adaptações.

CAPÍTULO VII

Do regime financeiro

Artigo 46.º

Receitas da Associação

Para efeitos da aplicação do presente regulamento consideram-se receitas da Associação as previstas no artigo 61.º dos estatutos.

Artigo 47.º

Competência para dar quitação de receitas

O órgão competente para receber e dar quitação das receitas da Associação é a sua direcção.

Artigo 48.º

Jóia de admissão

A jóia de admissão é fixada nos termos do artigo 6.º do capítulo I do presente regulamento, «Da admissão dos associados», e será paga integralmente no acto da inscrição do associado.

Artigo 49.º

Quotas

1 — A quota de cada associado será fixada tomando por base a sua habilitação na classe mais alta do alvará

de construção — a qual é corrigida anualmente pelo INCI — mediante tabela a aprovar anualmente pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

a) De início os escalões e as quotas mínimas a pagar mensalmente são os seguintes:

Escalões	Classes de alvará	Quotas mensais (em euros)
I	1	50
II	2 e 3	100
III	4, 5 e 6	150
IV	7, 8 e 9	200

2 — A quota é mensal, podendo o pagamento ser antecipado entre um máximo de um ano e um mínimo de um trimestre, mas sempre dentro do mesmo ano civil.

3 — A antecipação é decidida pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

4 — Havendo atraso ou falta de pagamento serão encargos do associado todas as despesas suportadas pela Associação para a cobrança das quotas em dívida.

5 — Não haverá, em caso algum, reembolso das quotas pagas antecipadamente, pela saída, voluntária ou compulsiva, de qualquer associado.

6 — Em caso da aplicação da pena de suspensão prevista na alínea c) do n.º 4 do artigo 11.º dos estatutos da Associação, não haverá suspensão da liquidação de quotas no mesmo período.

Artigo 50.º

Multas

As multas aplicáveis sê-lo-ão nos termos do artigo 11.º dos estatutos e do presente regulamento.

Artigo 51.º

Taxas

As taxas originadas em serviços prestados pela Associação aos associados serão cobradas em duas fases: a 1.ª com a solicitação e a 2.ª após prestação do serviço.

Artigo 52.º

Despesas da Associação

1 — As despesas da Associação serão, exclusivamente, as necessárias à realização dos seus fins estatutários e do plano de actividades aprovado e ao cumprimento das disposições legais e contratuais em vigor.

2 — Só podem realizar-se despesas para as quais exista cobertura orçamental.

3 — A realização de despesas extraordinárias e imprevisíveis só poderá efectuar-se após a aprovação do orçamento suplementar.

4 — O procedimento para a aprovação do orçamento suplementar será o estabelecido para o orçamento anual, sem prejuízo de prazos mais conformes com a urgência que ao caso se deva aplicar.

Artigo 53.º

Competência para realizar despesas

1 — O órgão competente para efectuar ou autorizar a realização de despesas orçamentadas é a direcção.

2 — Em caso de realização de despesas não orçamentadas serão pessoalmente responsáveis pelas mesmas os membros da direcção que as autorizaram ou efectuaram.

Artigo 54.º

Orçamento anual

1 — O orçamento anual é elaborado pela direcção, ouvidas as direcções das delegações regionais, após parecer do conselho geral.

2 — Este documento, acompanhado pelos pareceres fundamentados do conselho geral e do conselho fiscal, no âmbito das respectivas competências, será apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral até ao dia 31 de Dezembro do ano anterior ao ano a que diz respeito e, na mesma data, colocado à disposição dos associados, para consulta, na sede da Associação.

3 — Na elaboração do orçamento anual a direcção deverá respeitar, para além dos objectivos gerais da Associação, o plano de acção aprovado e o parecer do conselho geral.

4 — A aprovação do orçamento pela assembleia geral terá de ocorrer em Dezembro desse ano ou, em alternativa, em Janeiro do ano seguinte.

5 — Na falta de aprovação atempada do orçamento anual serão apenas efectuadas mensalmente despesas que não excedem o valor do duodécimo correspondente ao último orçamento anual aprovado.

Artigo 55.º

Saldo do exercício findo

1 — Do saldo de cada exercício findo, será deduzida, obrigatoriamente, uma percentagem de 10 % para um fundo de reserva.

O restante será aplicado de acordo com o estipulado no artigo 60.º dos estatutos.

2 — O fundo de reserva só pode ser utilizado com a autorização prévia do conselho fiscal.

Artigo 56.º

Disposições diversas

1 — Na observância do disposto nos estatutos, qualquer aquisição, alienação ou oneração, de bens imóveis dependerá da autorização prévia e expressa da assembleia geral e de cabimento orçamental.

2 — A deliberação da assembleia geral prevista no número anterior obriga a uma maioria qualificada de dois terços dos associados presentes e dos representados com direito a voto.

Artigo 57.º

Disposições finais

1 — O presente regulamento Interno será aditado ou corrigido logo que se verifique a existência de lapsos ou lacunas.

2 — A nomeação para o cargo de director-geral previsto nos estatutos e regulamento é facultativa e depende exclusivamente de decisão da direcção.

Artigo 58.º

Aplicação no tempo

O presente regulamento Interno entra em vigor após a tomada de posse dos órgãos eleitos na primeira assembleia geral.

ANEXO

(previsto no n.º 4 do artigo 20.º)

Delegação Regional do Norte

Inclui oito distritos e 125 concelhos, assim distribuídos:

Aveiro — Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Arouca, Aveiro, Castelo de Paiva, Espinho, Estarreja, Santa Maria da Feira, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira de Azeméis, Oliveira do Bairro, Ovar, São João da Madeira, Sever do Vouga, Vagos, Vale de Cambra;

Braga — Amares, Barcelos, Braga, Cabeceiras de Basto, Celorico de Basto, Esposende, Fafe, Guimarães, Póvoa de Lanhoso, Terras de Bouro, Vieira do Minho, Vila Nova de Famalicão, Vila Verde e Vizela;

Bragança — Alfândega da Fé, Bragança, Carrazeda de Ansiães, Freixo de Espada à Cinta, Macedo de Cavaleiros, Miranda do Douro, Mirandela, Mogadouro, Torre de Moncorvo, Vila Flor, Vimioso e Vinhais;

Guarda — Aguiar da Beira, Almeida, Celorico da Beira, Figueira de Castelo Rodrigo, Fornos de Algodres, Gouveia, Guarda, Manteigas, Meda, Pinhel, Sabugal, Seia, Trancoso e Vila Nova de Foz Côa;

Porto — Amarante, Baião, Felgueiras, Gondomar, Louzada, Maia, Marco de Canaveses, Matosinhos, Paços de Ferreira, Paredes, Penafiel, Porto, Póvoa de Varzim, Santo Tirso, Valongo, Vila do Conde, Vila Nova de Gaia e Trofa;

Viana do Castelo — Arcos de Valdevez, Caminha, Melgaço, Monção, Paredes de Coura, Ponte da Barca, Ponte de Lima, Valença, Viana do Castelo e Vila Nova de Cerveira;

Vila Real — Alijó, Boticas, Chaves, Mesão Frio, Mondim de Basto, Montalegre, Murça, Peso da Régua, Ribeira de Pena, Sabrosa, Santa Marta de Penaguião, Valpaços, Vila Pouca de Aguiar e Vila Real;

Viseu — Armamar, Carregal do Sal, Castro Daire, Cinfães, Lamego, Mangualde, Moimenta da Beira, Mortágua, Nelas, Oliveira de Frades, Penalva do Castelo, Penedono, Resende, Santa Comba Dão, São João da Pesqueira, Vila nova de Paiva, Viseu e Vouzela.

Delegação Regional do Centro

Inclui cinco distritos e 80 concelhos, assim distribuídos:

Castelo Branco — Belmonte, Castelo Branco, Covilhã, Fundão, Idanha-a-Nova, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertão, Vila de Rei e Vila Velha de Ródão;

Coimbra — Arganil, Cantanhede, Coimbra, Condeixa-a-Nova, Figueira da Foz, Góis, Lousã, Mira, Miranda do Corvo, Montemor-o-Velho, Oliveira do Hospital, Pampilhosa da Serra, Penacova, Penela, Soure, Tábua e Vila Nova de Poiares;

Leiria — Alcobaça, Alvaiázere, Ancião, Batalha, Bombarral, Caldas da Rainha, Castanheira de Pêra, Figueiró dos Vinhos, Leiria, Marinha Grande, Nazaré, Óbidos, Pedrógão Grande, Peniche, Pombal e Porto de Mós;

Portalegre — Alter do Chão, Arronches, Avis, Campo Maior, Castelo de Vide, Crato, Elvas, Fronteira, Gavião, Marvão, Monforte, Nisa, Ponte de Sor, Portalegre e Sousel;

Santarém — Abrantes, Alcanena, Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo, Chamusca, Constância, Coruche, Entroncamento, Ferreira do Zêzere, Golegã, Mação, Rio Maior, Salvaterra de Magos, Santarém, Sardoal, Tomar, Torres Novas, Vila Nova da Barquinha e Ourém.

Delegação Regional de Lisboa/Vale do Tejo/Regiões Autónomas

Inclui dois distritos, duas regiões autónomas e 59 concelhos, assim distribuídos:

Lisboa — Alenquer, Arruda dos Vinhos, Azambuja, Cadaval, Cascais, Lisboa, Loures, Lourinhã, Mafra, Oeiras, Sintra, Sobral de Monte Agraço, Torres Vedras, Vila Franca e Xira, Amadora e Odivelas;

Setúbal — Alcácer do Sal, Alcochete, Almada, Barreiro, Grândola, Moita, Montijo, Palmela, Santiago do Cacém, Seixal, Sesimbra, Setúbal e Sines;

Açores: Angra do Heroísmo, Calheta, Santa Cruz da Graciosa, Velas, Vila Praia da Vitória, Corvo, Horta, Lajes das Flores, Lajes do Pico, Madalena, Santa Cruz das Flores, São Roque do Pico, Lagoa, Nordeste, Ponta Delgada, Povoação, Ribeira Grande, Vila Franca do Campo e Vila do Porto;

Madeira — Calheta, Câmara de Lobos, Funchal, Machico, Ponta do Sol, Porto Moniz, Porto Santo, Ribeira Brava, Santa Cruz, Santana e São Vicente.

Delegação Regional do Sul

Inclui três distritos e 30 concelhos, assim distribuídos:

Beja — Aljustrel, Almodôvar, Alvito, Barrancos, Beja, Castro Verde, Cuba, Ferreira do Alentejo, Mértola, Moura, Odemira, Ourique, Serpa e Vidigueira;

Évora — Alandroal, Arraiolos, Borba, Estremoz, Évora, Montemor-o-Novo, Mora, Mourão, Portel, Redondo, Reguengos de Monsaraz, Vendas Novas, Viana do Alentejo e Vila Viçosa;

Faro — Albufeira, Alcoutim, Aljezur, Castro Marim, Faro, Lagoa, Lagos, Loulé, Monchique, Olhão da Restauração, Portimão, São Braz de Alportel, Silves, Tavira, Vila do Bispo e Vila Real Santo António.

Registados em 22 de Setembro de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 98 do livro n.º 2.

ACITOFEB — Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 3 de Setembro de 2010 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2010.

Em adiamento à acta da assembleia geral realizada em 3 de Setembro de 2010, junto passamos a transcrever os estatutos aprovados na mesma.

Estatutos

CAPÍTULO I

1.º

Constituição, denominação e sede

1 — É constituída, por tempo indeterminado, uma associação de direito privado, sem fins lucrativos, representativa das pessoas, em nome individual ou sociedade comercial, que exerçam a actividade comercial, industrial ou prestação de serviços em qualquer sector ou ramo da actividade económica nos municípios de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha.

2 — A associação tem a denominação de ACITOFEB — Associação Comercial e Industrial dos Municípios de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha e a sua sede na Rua de Serpa Pinto, 55, 1.º, em Tomar, freguesia de São João Batista.

2.º

Objecto

A ACITOFEB tem por objecto:

2.1 — Defender e representar os interesses dos nossos associados;

2.2 — Contribuir para o desenvolvimento e crescimento da economia nacional, em especial na área da sua representação territorial e nos sectores da actuação dos seus associados.

3.º

Atribuições

São atribuições da ACITOFEB:

3.1 — Representar os seus associados junto das entidades públicas ou privadas ou da opinião pública;

3.2 — Colaborar com os organismos oficiais no desenvolvimento e na melhoria da política económica, laboral, social ou fiscal;

3.3 — Estudar e propor normas legais de acesso e de exercício da actividade económica, bem como das condições de trabalho, higiene e segurança;

3.4 — Estudar e propor horários de trabalho mais adequados ao exercício das actividades económicas da sua área de actuação;

3.5 — Estudar e propor os processos de comercialização dos produtos, artigos ou da prestação de serviços das suas representadas;

3.6 — Estudar e participar na política de crédito que se relacione com o desenvolvimento geral dos sectores das actividades exercidas pelos seus associados;

3.7 — Promover a defesa do exercício das actividades económicas das suas actividades representadas contra a concorrência desleal ou contra o uso de práticas lesivas dos seus interesses;

3.8 — Implementar com outras entidades interessadas acções ou a criação de associações para a defesa e a melhoria das actividades exercidas pelas suas representadas;

3.9 — Elaborar os estudos necessários, promovendo soluções colectivas de interesse geral, nomeadamente na regulamentação do trabalho;

3.10 — Estudar e encaminhar as pretensões dos associados em matéria de segurança social;

3.11 — Recolher e divulgar elementos estatísticos de interesse para os sectores das actividades que representa;

3.12 — Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das respectivas actividades e contribuir para uma melhor formação profissional;

3.13 — Promover a criação de uma biblioteca e ou mediateca;

3.14 — Promover a criação de serviços de interesse comum para os seus associados, designadamente de consulta e de assistência jurídica, económica ou outros que se desenvolvam no âmbito exclusivamente da sua actividade empresarial;

3.15 — Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter dele informações necessárias para o melhor cumprimento das atribuições estatutárias, sem prejuízo das limitações legais inerentes ao seu uso;

3.16 — Poder integrar-se em associações, uniões ou confederações com fins idênticos aos da Associação;

3.17 — Diligenciar a criação e a manutenção de uma estrutura de solidariedade social, prestadora de serviços de assistência, auxílio, ocupação de tempos livres, em regime de complementaridade;

3.18 — Colaborar e participar na criação e na gestão de empresas, comissões ou de outras pessoas colectivas cujos objectos sejam afins com os da Associação ou sejam o ensino e a formação profissional, não podendo, em caso algum, tais participações conduzir à obtenção de posições maioritárias ou de controle;

3.19 — Negociar com as instituições de crédito ou de seguros ou outras entidades acordos de grupo vantajosos para os seus associados.

CAPÍTULO II

Sócios

Categoria de sócios

4.º

Sócios efectivos

Podem ser sócios da Associação todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam nos concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha actividades comerciais, industriais ou prestação de serviços.

5.º

Sócios beneméritos e honorários

Podem ainda ser sócios beneméritos ou honorários quaisquer pessoas singulares ou colectivas que tenham prestado à Associação acções, contribuições ou serviços, relevantes e distintos.

A qualidade de sócio benemérito ou honorário será concedida por deliberação da direcção.

6.º

Admissão e rejeição da qualidade de sócio efectivo

6.1 — A admissão dos sócios far-se-á por deliberação da direcção, mediante apresentação de pedido escrito do interessado em impresso próprio.

6.2 — As deliberações de admissão ou de rejeição dos sócios deverão ser comunicadas por escrito aos interessados e afixadas na sede da Associação nos 60 dias subsequentes à entrega do pedido.

6.3 — A falta da comunicação no prazo referido no número anterior confere ao requerente o direito automático à qualidade de sócio a partir da data da entrega do pedido.

6.4 — Da admissão ou rejeição da qualidade de sócio haverá recurso fundamentado para o conselho disciplinar a interpor no prazo de 15 dias após a comunicação ou o decurso do prazo referido no número anterior.

6.5 — O recurso será apreciado e decidido no prazo de 15 dias na reunião do conselho disciplinar, convocada para o efeito.

6.6 — A interposição do recurso suspende a deliberação da direcção.

6.7 — A qualidade de sócio efectivo implica a plena adesão do mesmo aos direitos e deveres estatutários.

6.8 — Sempre que necessário e lhes for solicitado as sociedades deverão informar quem legalmente as representa.

7.º

Direitos dos sócios efectivos

São direitos dos sócios efectivos:

7.1 — Eleger e ser eleitos para os órgãos estatutários, secções, comissões ou delegações da Associação;

7.2 — Usufruir de todos os direitos e benefícios que a qualidade de associados lhes confere;

7.4 — Participar nas assembleias gerais e exercer os cargos para que forem eleitos;

7.5 — Apresentar pedidos ou sugestões que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários.

8.º

Deveres dos sócios efectivos

São deveres dos associados:

8.1 — Colaborar nos fins da Associação;

8.2 — Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;

8.3 — Contribuir pontualmente com o pagamento da jóia e das quotas que forem fixadas;

8.4 — Cumprir as disposições estatutárias, bem como as deliberações e compromissos assumidos pela Associação através dos órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

8.5 — Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

8.6 — Prestar as informações e os esclarecimentos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

8.7 — Zelar pelos interesses e pelo prestígio da Associação.

9.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio:

9.1 — Os que deixarem de exercer qualquer actividade económica;

9.2 — Os que renunciarem ao direito de ser associado;

9.3 — Os que deixarem de pagar as quotas durante seis meses consecutivos e não as liquidarem no prazo que lhes for concedido;

9.4 — Os que forem expulsos por incumprimento grave dos deveres estatutários;

9.5 — A manifestação da vontade de renunciar ao direito de associado deve ser feito por escrito em comunicação dirigida ao presidente da direcção.

CAPÍTULO III**Órgãos sociais**

10.º

Disposições gerais

10.1 — Os órgãos sociais da Associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

10.2 — Facultativamente, podem ser criados pela direcção conselhos de actividades sectoriais.

10.3 — A duração de mandatos é de três anos.

10.4 — Nenhum sócio pode fazer parte de mais do que um órgão social.

10.5 — Os órgãos sociais podem ser destituídos em qualquer tempo por deliberação fundamentada da assembleia geral, constituída com um mínimo de 10 % dos associados da Associação, expressamente convocada para o efeito, e que regulará a forma de gestão da Associação até à tomada de posse dos novos membros dos órgãos eleitos.

10.6 — A deliberação da destituição só é válida se for votada favoravelmente por um mínimo de 10 % dos associados da Associação.

11.º

Forma das eleições

11.1 — A eleição será feita por escrutínio secreto, em listas separadas, para a assembleia geral, para a direcção e para o conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar por cada elemento.

11.2 — As listas de candidatura devem ser subscritas pelos candidatos respectivos e pelo menos por 50 associados e enviados ao presidente da mesa da assembleia geral.

Assembleia geral

12.º

Composição

A assembleia geral é constituída por todos os sócios efectivos no pleno gozo dos seus direitos.

A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente, três secretários efectivos e dois suplentes.

13.º

Competência

Compete à assembleia geral:

13.1 — Eleger e destituir a mesa da assembleia, a direcção e o conselho fiscal;

13.2 — Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

13.3 — Definir as linhas gerais de actuação da Associação;

13.4 — Apreciar e votar, anualmente, o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte e o relatório e as contas do exercício da gestão e aplicação dos resultados do ano findo, bem como o parecer do conselho fiscal;

13.5 — Deliberar, sob proposta da direcção, quais os valores da jóia e das quotas;

13.6 — Apreciar e deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer as atribuições que lhe forem conferidas por lei ou pelos estatutos;

13.7 — Receber, apreciar e decidir os recursos interpostos das decisões disciplinares proferidas pela direcção, nos casos em que as mesmas sejam passíveis de recurso nos termos dos presentes estatutos.

14.º

Atribuições da mesa da assembleia geral

São atribuições da mesa:

14.1 — Convocar a assembleia geral nos termos estatutários e dirigir a ordem de trabalhos nas reuniões da assembleia geral;

14.2 — Verificar a legalidade estatutária das candidaturas aos cargos dos órgãos sociais;

14.3 — Aprovar a legalidade do acto eleitoral;

14.4 — Dar posse aos órgãos sociais nos 20 dias subsequentes à sua eleição;

14.5 — Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;

14.6 — Rubricar e assinar o livro de actas da assembleia geral.

15.º

Convocatória e agenda de trabalhos

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral será feita pelo presidente da mesa da assembleia ou por quem o substitua, por meio de comunicação postal, no boletim da Associação, com a antecedência mínima de 10 dias seguidos, designando-se, sempre, o local, o dia e a hora do início da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

16.º

Periodicidade

A assembleia reunirá ordinariamente:

16.1 — No mês de Janeiro, de três em três anos, para a eleição da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal;

16.2 — No mês de Março de cada ano para os efeitos do disposto no n.º 13.4.

17.º

Reuniões extraordinárias.

A assembleia reunirá extraordinariamente, por decisão fundamentada da mesa da assembleia, a pedido da direcção ou do conselho fiscal ou a requerimento de mais de 10 % dos sócios efectivos.

18.º

Quórum

A assembleia funcionará logo que esteja presente a maioria dos associados e com qualquer número meia hora depois da hora marcada para o início dos trabalhos, porém, tratando-se de reunião de assembleia extraordinária, convocada pelos sócios, só poderá funcionar se estiverem presentes a maioria dos requerentes, sem prejuízo do disposto nos artigos 10.º, n.ºs 5 e 6, 42.º e 43.º

19.º

Representação

Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral poderão fazer-se representar por outro sócio, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, mas nenhum associado poderá exercer o direito de representação em número superior a três.

20.º

Validade das deliberações

Só serão válidas as deliberações que forem votadas favoravelmente pela maioria, salvo o disposto nos artigos 10.º, n.ºs 5 e 6, 22.º, 42.º e 43.º, e, em caso de empate, proceder-se-á a uma segunda e terceira votações e, se o mesmo persistir, o assunto deixará de fazer parte da ordem de trabalhos.

21.º

Actas

Das reuniões da assembleia geral será feita uma acta assinada pelos membros da mesa.

22.º

Alteração da ordem de trabalhos

Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à ordem de trabalhos, excepto se a assembleia, por maioria de dois terços dos presentes, deliberar o contrário.

Direcção

23.º

Composição

A direcção é composta por sete membros, sendo cinco efectivos e dois suplentes.

23.1 — O 1.º elemento da lista será o presidente.

23.2 — O 2.º elemento da lista será o vice-presidente.

23.3 — Os três elementos seguintes serão os vogais efectivos.

23.4 — Os restantes dois elementos serão os vogais suplentes.

23.5 — No caso de demissão, falta ou incapacidade definitiva e renúncia de qualquer elemento o seu lugar será ocupado pelo elemento a seguir na lista.

23.6 — Se a direcção se demitir ficará em exercício de funções até ser estatutariamente substituída.

24.º

Competência

Compete à direcção:

24.1 — Gerir a Associação de acordo com os estatutos e a lei aplicável;

24.2 — Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;

24.3 — Aprovar ou rejeitar os pedidos de admissão de associados;

24.5 — Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e as deliberações da assembleia geral;

24.6 — Elaborar, anualmente, o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte e o relatório do exercício e as contas da gerência e aplicação dos resultados do ano findo, submetendo-se à aprovação da assembleia geral depois de obtido o parecer do conselho fiscal;

24.7 — Propor à assembleia geral a actualização do valor da jóia de inscrição e das quotas;

24.8 — Deliberar sobre a adesão ou a participação em associações, uniões, federações e, confederações, ou das pessoas jurídicas a que alude o artigo 3.º, n.º 18, dos presentes estatutos, nos termos e condições aí referidos;

24.9 — Negociar, concluir ou assinar convenções de trabalho;

24.10 — Adquirir bens imóveis;

24.11 — Aprovar as tabelas de preços dos serviços a prestar pela Associação;

24.12 — Negociar e aprovar protocolos de cooperação, parceria ou de associação com outras entidades públicas ou privadas;

24.13 — Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da Associação;

24.14 — Homenagear os sócios, colaboradores, ou entidades, cuja acção ou dedicação tenha contribuído para o prestígio, bom nome e valorização da Associação, atribuindo-lhes menções honrosas, diplomas, medalhas ou a distinção da qualidade de sócio honorário e ou benemérito, nos termos do regulamento em anexo.

25.º

Atribuições do presidente da direcção

São atribuições do presidente da direcção:

25.1 — Representar a Associação em juízo e fora dele;

25.2 — Convocar, presidir e dirigir as reuniões da direcção;

25.3 — Promover a coordenação geral dos diversos sectores representados pela Associação;

25.4 — Orientar e fiscalizar os serviços;

25.5 — Outorgar em nome da Associação nas escrituras públicas de constituição, alteração ou dissolução de pessoas colectivas a criar para os efeitos do n.º 24.12, bem

como representar a Associação nos órgãos sociais dessas pessoas jurídicas;

25.6 — Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos.

26.º

Atribuições do vice-presidente da direcção

Compete ao vice-presidente cooperar com o presidente e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

27.º

Reuniões e deliberações

27.1 — A direcção reunirá sempre que o entenda necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas, obrigatoriamente, uma vez por mês.

27.2 — As deliberações serão tomadas pela maioria dos seus membros, cabendo ao seu presidente voto de qualidade, em caso de empate, e constarão de um livro de actas.

27.3 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente aos estatutos ou a disposições legais.

27.4 — São isentos de responsabilidade os membros da direcção que votarem contra a deliberação tomada, ou que, não estando presentes na reunião, manifestem o seu desacordo na primeira reunião a que estiverem presentes.

28.º

Forma de vinculação da Associação

Para obrigar a Associação em qualquer documento são necessárias as assinaturas do presidente da direcção ou de quem o substitua e do tesoureiro, porém, os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente, ou por qualquer outro membro da direcção, ou ainda por funcionário ao qual sejam atribuídos poderes para tal.

Conselho fiscal

29.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros efectivos e dois suplentes, sendo um presidente, um relator e um vogal.

30.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

30.1 — Examinar os documentos e livros da escrita e fiscalizar a legalidade dos actos da gestão;

30.2 — Dar parecer sobre o relatório anual e as contas do exercício;

30.3 — Fiscalizar, em geral, a legalidade dos actos praticados pelos órgãos sociais e a sua conformidade com os estatutos;

30.4 — Dar parecer sobre a aquisição ou alienação de imóveis ou de transferência da sede ou dissolução da Associação;

30.5 — Exercer todas as funções estipuladas na lei ou nos estatutos.

31.º

Atribuições do presidente do conselho fiscal

São atribuições do presidente do conselho fiscal e convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal, rubricar e assinar o livro de actas das reuniões do conselho fiscal e exercer as funções que lhe forem cometidas pelos estatutos.

32.º

Reuniões do conselho fiscal

32.1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente pelo menos uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou a maioria dos seus membros ou a pedido da direcção.

32.2 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade em caso de empate e constarão do livro de actas.

32.3 — O conselho fiscal poderá tomar parte das reuniões da direcção a solicitação desta, e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem direito a voto.

Conselho disciplinar

33.º

(Revogado.)

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

34.º

Receitas

Constituem receitas da Associação:

34.1 — O valor das jóias de inscrição e das quotas pagas pelos sócios;

34.2 — Os juros dos depósitos bancários ou de outros títulos de crédito e outros rendimentos de bens que sejam propriedade da Associação;

34.3 — Eventuais dividendos resultantes das participações sociais nas pessoas colectivas a que se refere o n.º 3.18 dos presentes estatutos;

34.4 — Outras receitas eventuais;

34.5 — Pagamentos de serviços pela Associação aos seus associados ou a entidades públicas;

34.6 — Valor da venda de bens ou direitos;

34.7 — Comparticipações recebidas de quaisquer entidades públicas ou privadas.

35.º

Depósitos e levantamentos

(Revogado.)

36.º

Despesas

Constituem despesas da Associação:

36.1 — As que resultarem do cumprimento dos estatutos;

36.2 — Quaisquer outras resultantes das actividades desenvolvidas pela associação, bem como o pagamento de subsídios com a realização ou participação e iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas que se integrem nos objectivos estatutários.

CAPÍTULO V

Disciplina associativa

37.º

As infracções praticadas pelos associados ao disposto nos presentes ou a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral ou da direcção serão objecto de procedimento disciplinar escrito e passíveis da aplicação das seguintes sanções:

- 37.1 — Advertências;
- 37.2 — Suspensão dos direitos e das regalias até seis meses;
- 37.3 — Expulsão;
- 37.4 — A sanção de expulsão apenas pode ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.

38.º

Competência disciplinar

38.1 — É da competência da direcção o exercício da acção disciplinar.

38.2 — Da aplicação das sanções previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do dia imediato ao da notificação da deliberação sancionatória.

39.º

Garantias de defesa

39.1 — O associado poderá apresentar, no prazo de 10 dias, a sua defesa, indicando nela todos os elementos de prova que julgue necessários para a descoberta da verdade.

39.2 — A decisão deve ser proferida no prazo de 30 dias após a produção da prova.

40.º

Falta de pagamento pontual das quotas

A falta de pagamento das quotas devidas poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 36.º, sem prejuízo do disposto no artigo 9.º

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

41.º

Ano social

A ano social coincide com o ano civil.

42.º

Alteração dos estatutos.

42.1 — Os estatutos poderão ser alterados por deliberação da assembleia geral por uma maioria de dois terços correspondentes aos associados presentes ou representantes em reunião expressamente convocada para o efeito, mas que não poderá funcionar com menos de 10 % do total dos associados em pleno gozo dos seus direitos.

42.2 — A convocação da assembleia geral para o efeito do disposto neste artigo deverá ser feita com a antecedência mínima de 10 dias, sendo acompanhada do texto integral com as alterações propostas.

43.º

Dissolução

43.1 — A Associação poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral com o voto favorável da maioria de todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, a qual deverá ser convocada nos termos do disposto no artigo anterior.

43.2 — A assembleia geral que deliberar dissolver a Associação deverá designar, de entre os associados, os respectivos liquidatários, bem como o destino do património existente, o qual deverá ser atribuído a uma ou mais entidades, sem fins lucrativos e com objecto idêntico ao da Associação, preferencialmente sedeadas na área geográfica desta, não podendo, em caso algum, ser distribuído pelos associados.

44.º

Remuneração dos cargos sociais

44.1 — É gratuito o exercício dos cargos sociais, mas os seus membros serão reembolsados das despesas efectuadas no exercício das suas funções e que se encontrem orçamentadas.

44.2 — Mediante autorização da assembleia geral, a direcção poderá designar entre si um ou mais elementos executivos, com ou sem remuneração, em tempo parcial ou total.

44.3 — Havendo deliberação remuneratória a assembleia geral fixará o seu valor.

45.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação dos estatutos serão resolvidos em reunião conjunta dos membros da mesa da assembleia, da direcção e do conselho fiscal.

Registados em 22 de Setembro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 98 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

AIPOR — Associação dos Instaladores de Portugal

Eleição em 30 de Maio de 2008 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — VENTARCO, representada por Firmino Couto.

Vice-presidente — SOMOLUZ, representada por Feliciano Neves.

Vogais:

ARICALOR, representada por Firmino Fernandes.

SERVENTIL, representada por José Piteira.

Clear, representada por Ferreira da Silva.

TECNEL, representada por Alberto Gaspar.

Suplente — EFACEC, representada por António Plaez.

Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem

Eleição em 7 de Setembro de 2010 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — LABOMETER — Sociedade Técnica de Equipamento de Laboratório, L.^{da}, representada por Mário João Martins Esteves Coluna, filho de Moisés Esteves Coluna e de Maria Amélia A. Martins Esteves Coluna, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 7 de Maio de 1962, casado, portador do cartão de cidadão n.º 06026476, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, gerente.

Vice-presidente — APEX — Material e Equipamento Médico, L.^{da}, representada por António Bernardino Gonçalves da Silva Ribeiro, filho de Francisco Gonçalves Ribeiro e de Maria das Dores Andrade e Silva, residente na Maia, natural de Celorico de Basto, nascido em 22 de Agosto de 1949, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 1774050, sócio gerente.

Tesoureiro — Eugénio Pereira, L.^{da}, representada por José Manuel Marçal Pereira, filho de Eugénio Coelho Pereira e de Maria Fernanda Marçal Pereira, residente em Caneças — Odivelas, natural de Lisboa, nascido em 18 de Maio de 1959, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5332779, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, sócio gerente.

Vogais:

ELNOR — Equipamentos Técnicos e de Laboratório, S. A., representada por António José de Passos da Silva Pires, filho de Mário de Oliveira da Silva Pires e de Odete Toga de Passos da Silva Pires, residente no Porto, natural do Porto, nascido em 1 de Fevereiro de 1954, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 2817984, emitido pelo arquivo de identificação do Porto, empresário.

JMV — Produtos Hospitalares, L.^{da}, representada por João Paulo Rato Uva Sancho, filho de João Uva Sancho e de Maria Cristina Veiga Marques Pereira Rato Sancho, residente em Algés, natural do Montijo, nascido em 2 de Novembro de 1947, casado, portador do bilhete de identidade n.º 177838, empresário.

Classum Dentalvision, L.^{da}, representada por Maria de Lourdes Paiva Martins da Fonseca, filha de António Augusto Martins da Fonseca e de Maria Albertina Paiva Leitão, residente em Parede, natural de Santo Estevão — Sabugal, nascida em 29 de Novembro de 1961, divorciada, portadora do bilhete de identidade n.º 4227517, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, gerente.

Imagina Soft HS Sistemas de Informação para a Saúde, L.^{da}, representada por Rui Miguel Monteiro Silveira, filho de Rui Alberto Braegger de Campos Silveira e de Maria Rosalinda da Costa Assumpção Monteiro, residente em Vila Nova de Gaia, natural do Porto, nascido em 14 de Setembro de 1971, casado, portador do cartão de cidadão n.º 9575235, gerente.

ANEPI — Associação Nacional Empresarial dos Profissionais Independentes

Eleição em 15 de Junho de 2008 para o mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Manuel Licínio Gomes Gonçalves, bilhete de identidade n.º 7143883.

Vice-presidente — Armando Ricardo Pereira da Costa, bilhete de identidade n.º 11267793.

Vice-presidente (tesoureira) — Maria Adriana Pinheiro Oliveira Gonçalves, bilhete de identidade n.º 3855673.

Secretária — Berta Flora Campos de Vila Chã Esteves, bilhete de identidade n.º 6612330.

Vogal — Sandra Isabel Varzim Miranda Ferreira, bilhete de identidade n.º 10893842.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Companhia de Seguros Açoreana, S. A. Alteração — Rectificação

Por lapso, os estatutos da Comissão de Trabalhadores publicados no *Jornal Oficial*, 2.ª série, n.º 169, de 2 de Setembro de 2010, não correspondem ao texto nesta data entregue para registo, mostrando-se necessário proceder à respectiva republicação na íntegra, considerando sem efeito a anterior publicação.

Artigo 1.º

Disposições gerais

Os presentes estatutos regulam as atribuições, os direitos e os deveres da Comissão de Trabalhadores da Companhia de Seguros Açoreana, S. A., adiante designada abreviadamente por Comissão de Trabalhadores, que possa vir a constituir-se, de acordo com estes estatutos e com a lei.

Assembleia geral de trabalhadores

Artigo 2.º

Assembleia geral de trabalhadores

1 — Constituem a assembleia geral de trabalhadores da Companhia de Seguros Açoreana, S. A., todos os trabalhadores da empresa que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — Para efeito do número anterior, não se consideram trabalhadores da Companhia de Seguros Açoreana, S. A., os que, embora nela prestem serviços, tenham o seu contrato de trabalho estabelecido com outra empresa, ainda que associada.

3 — É assegurada a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores que integram a respectiva assembleia geral de trabalhadores, não sendo permitida qualquer discriminação baseada no género, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais ou religiosas ou qualquer outro facto que atente contra os direitos fundamentais da humanidade.

Artigo 3.º

Competência

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

- a) Aprovar os presentes estatutos e suas posteriores alterações;
- b) Eleger a Comissão de Trabalhadores e destituí-la a todo o tempo, nos termos legais e estatutários;
- c) Controlar a actividade da Comissão de Trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o conjunto dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela Comissão de Trabalhadores ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 4.º

Convocação da assembleia geral de trabalhadores

A assembleia geral de trabalhadores pode ser convocada:

- a) Pela Comissão de Trabalhadores, sempre que se mostre necessário ouvir os trabalhadores e saber das suas posições acerca de matérias consideradas relevantes;
- b) Pelo mínimo de 100 ou de 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à Comissão de Trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 5.º

Prazos para a convocatória

1 — A assembleia geral de trabalhadores será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, utilizando-se para tal os meios de divulgação adequados, devendo a convocatória indicar a ordem de trabalhos, os locais da sua realização e a hora de início.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a Comissão de Trabalhadores deve fixar a data do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

Artigo 6.º

Assembleia descentralizada

1 — A assembleia geral de trabalhadores poderá realizar-se na sede da empresa ou de forma descentralizada e com igual ordem de trabalhos, sob a orientação da Comissão de Trabalhadores, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto das assembleias.

2 — Nos locais de trabalho descentralizados, quando a Comissão de Trabalhadores não puder fazer-se representar, a assembleia será dirigida por mesa a constituir por três elementos, sendo um indicado pela Comissão de Trabalhadores e os outros escolhidos pelos trabalhadores, funcionando um como presidente da mesa e os restantes como vogais.

Artigo 7.º

Deliberações da assembleia geral de trabalhadores

1 — A assembleia geral de trabalhadores delibera validamente, salvo para a destituição da Comissão de Tra-

balhadores, em que a participação para tal deve corresponder no mínimo 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 deliberação sobre a destituição da Comissão de Trabalhadores ou de algum dos seus membros.

Artigo 8.º

Sistema de votação em assembleia geral de trabalhadores

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado exprimindo à vez o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto na votação referente à eleição e destituição de comissões e de subcomissões de trabalhadores, à aprovação e a alterações dos estatutos, à adesão a comissões coordenadoras e à eleição ou destituição de pessoas para ou dessas comissões.

4 — A assembleia geral de trabalhadores ou a Comissão de Trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 9.º

Natureza

1 — A Comissão de Trabalhadores é a organização e representa os trabalhadores da Companhia de Seguros Açoreana, S. A., constituída com o objectivo de defender os seus interesses, utilizando para tal processos democráticos, assertivos e rigorosos de intervenção na vida da empresa, 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 dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores e as subcomissão de trabalhadores exercem em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3 — A Comissão de Trabalhadores poderá integrar uma comissão coordenadora, conforme o definido na lei.

Artigo 10.º

Sede da Comissão de Trabalhadores e subcomissão de trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores exerce a sua acção em todos os locais de trabalho da Companhia de Seguros Açoreana, S. A., e tem a sua sede na Avenida Barbosa du Bocage, 85, ou em local onde se situarem os Serviços Centrais da Companhia em Lisboa.

2 — Caso existam, as subcomissões de trabalhadores exercem a sua acção na área/estabelecimento respectivo e aí têm a sua sede.

Artigo 11.º

Direitos da Comissão de Trabalhadores

São direitos da Comissão de Trabalhadores:

a) Receber a informação necessária ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo da gestão da empresa;

c) Participar, entre outros, em processos de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais;

g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

Artigo 12.º

Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos a Comissão de Trabalhadores tem os seguintes deveres:

a) Respeitar a expressão democrática da vontade dos trabalhadores da empresa, apurada em conformidade com a lei e os presentes estatutos;

b) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o seu desenvolvimento e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

c) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

e) Juntar esforços, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical da empresa para a prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

f) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 13.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores 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, elaborada pela empresa, que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 14.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a Comissão de Trabalhadores 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 Comissão de Trabalhadores 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 orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para fiscais;
- i) Projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a Comissão de Trabalhadores 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 Comissão de Trabalhadores 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 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 15.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos de decisão:

- a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- b) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho;
- d) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer é solicitado à Comissão de Trabalhadores, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

3 — O parecer da Comissão de Trabalhadores é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias, salvo o caso dos processos disciplinares, 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.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião com o conselho de administração, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

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 Comissão de Trabalhadores.

Artigo 16.º

Finalidade do controle de gestão

O controle de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na actividade da empresa.

Artigo 17.º

Conteúdo do controle de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a Comissão de Trabalhadores pode:

- 1) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- 2) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- 3) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- 4) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho, nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;
- 5) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Participação na reestruturação da empresa

No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a Comissão de Trabalhadores tem os seguintes direitos:

- 1) Ser previamente ouvida e emitir parecer, nos prazos legalmente previstos, sobre os planos ou projectos de reestruturação;
- 2) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- 3) Ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de aprovados;
- 4) Reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

5) Emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores

Artigo 19.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.

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 20.º

Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

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 Comissão de Trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 21.º

Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores 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 22.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de afixar informação relativa aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela empresa.

2 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 23.º

Direito a instalações adequadas e a meios técnicos e materiais

O órgão de gestão da empresa deve pôr à disposição da Comissão de Trabalhadores instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao bom desempenho das suas atribuições.

Artigo 24.º

Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da Comissão de Trabalhadores dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na lei.

Artigo 25.º

Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

A Comissão de Trabalhadores 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 conjunto dos trabalhadores da empresa.

Artigo 26.º

Cooperação com os sindicatos

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a Comissão de Trabalhadores cooperará com as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores da empresa.

Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

Artigo 27.º

Composição

1 — A Comissão de Trabalhadores é um órgão colegial e é composta pelo número de membros, conforme o definido na lei.

2 — O mandato da Comissão de Trabalhadores cessará desde que mais de metade dos seus membros tenham renunciado, haja destituição e sempre que esteja esgotada a possibilidade de substituição.

Artigo 28.º

Substituição de elementos da Comissão de Trabalhadores

Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.

Artigo 29.º

Duração do mandato

O mandato da Comissão de Trabalhadores é de dois anos.

Artigo 30.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da Comissão de Trabalhadores que faltar a três reuniões, seguidas ou interpola-

das, e não tenha comunicado à Comissão de Trabalhadores previamente a sua substituição.

2 — Quando houver perda de mandato, nos termos do número anterior, a sua substituição faz-se por iniciativa da Comissão de Trabalhadores nos mesmos termos do artigo 28.º

Artigo 31.º

Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

1 — Para obrigar a Comissão de Trabalhadores são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções e em conformidade com a representatividade das listas que a integram.

2 — Exceptuam-se situações de comprovada urgência, em que poderão constar apenas duas assinaturas, desde que tenha sido obtido o acordo da maioria, por registo escrito (*e-mail*, fax ou outro).

Artigo 32.º

Reuniões da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores reunirá mensalmente com prévia ordem de trabalhos.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos justificativos.

3 — Serão lavradas actas das reuniões da Comissão de Trabalhadores que devem ser assinadas por todos os membros presentes.

Artigo 33.º

Organização

1 — A Comissão de Trabalhadores poderá ter um coordenador.

2 — O coordenador será designado entre os membros da lista mais votada.

Artigo 34.º

Deliberações

1 — As deliberações da Comissão de Trabalhadores são válidas desde que tomadas pela maioria dos seus membros.

2 — Os elementos que não concordem com a posição maioritária definida têm o direito de exarar na respectiva acta as razões do seu voto.

3 — Em caso de empate o desempate será feito pelo voto de qualidade do coordenador.

Artigo 35.º

Financiamento

1 — O financiamento das actividades da Comissão de Trabalhadores é assegurado pela Companhia de Seguros Açoreana, S. A.

2 — Em caso de extinção da Comissão de Trabalhadores o respectivo património reverte a favor da Companhia de Seguros Açoreana, S. A.

Artigo 36.º

Comissões coordenadoras

A Comissão de Trabalhadores pode articular a sua acção às comissões de trabalhadores de outras empresas de

seguros e afins do sector económico, para constituição de uma comissão coordenadora do grupo/sector. Com vista ao reforço da intervenção dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores adere à comissão coordenadora da Comissão de Trabalhadores da Região de Lisboa.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 37.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se segue:

Regulamento eleitoral para eleição da Comissão de Trabalhadores e outras deliberações por voto secreto

Artigo 38.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da Companhia de Seguros Açoreana, S. A., que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

Artigo 39.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 — É também permitido o voto por correspondência a todos os trabalhadores em cujo local de trabalho não seja constituída mesa de voto.

4 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional.

Artigo 40.º

Comissão eleitoral

1 — Até três meses antes do final do mandato da Comissão de Trabalhadores, é eleita em assembleia geral de trabalhadores a comissão eleitoral.

2 — A comissão eleitoral é constituída por três elementos, um dos quais é presidente, e por um representante de cada uma das candidaturas concorrentes às eleições.

3 — Os representantes das listas são indicados no acto da apresentação das candidaturas.

4 — À comissão eleitoral cabe elaborar o caderno eleitoral, estabelecer o local e mesas de voto e horários de funcionamento da votação, fazer o apuramento dos resultados eleitorais e afixá-los e fazer as publicações obrigatórias.

5 — No caso de empate nas votações da comissão eleitoral, o seu presidente tem direito a voto de qualidade.

6 — A comissão eleitoral cessa as suas funções com a tomada de posse da nova comissão de trabalhadores.

Artigo 41.º

Caderno eleitoral

1 — A caderno eleitoral 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 42.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência de 30 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade 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 43.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pelo caderno eleitoral constituído nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 44.º

Candidaturas

1 — Podem subscrever listas de candidaturas à eleição da Comissão de Trabalhadores 100 ou 20 % dos 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 15 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista ao caderno eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — O caderno eleitoral 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 pelo caderno eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 45.º

Rejeição de candidaturas

1 — O caderno eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — O caderno eleitoral dispõe do prazo de um dia a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3 — As irregularidades e desconformidades detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito

notificados pelo caderno eleitoral, no prazo de 48 horas a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e desconformidades com o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pelo caderno eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 46.º

Aceitação das candidaturas

1 — O caderno eleitoral divulgará as listas candidatas aceites até 15 dias antes do acto eleitoral.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pelo caderno eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 47.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de divulgação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo a que nesta última não haja campanha.

Artigo 48.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.

4 — As mesas de voto abrem trinta minutos antes do período normal de trabalho e encerram sessenta minutos após o termo deste.

5 — Todos os trabalhadores impossibilitados de exercer o seu direito de voto no período referido no número anterior poderão votar por correspondência.

Artigo 49.º

Mesas de voto

1 — Podem ser constituídas mesas de voto nos locais de trabalho com mais de 10 trabalhadores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

4 — Os trabalhadores de locais de trabalho com menos de 10 trabalhadores ou onde não tenha sido constituída mesa de voto têm direito a votar por correspondência.

Artigo 50.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, nomeados pelo caderno eleitoral.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 51.º

Boletins de voto

1 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas as tiverem, bem como a lista dos elementos que as integram, para uma mais fácil identificação.

2 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo do caderno eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

3 — O caderno eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

4 — O caderno eleitoral enviará com a antecedência necessária, aos trabalhadores que se encontrem deslocados dos seus locais de trabalho, boletins de voto, quando solicitados.

Artigo 52.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa 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 da 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 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 53.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos ao caderno eleitoral por correio interno ou pelos CTT, só sendo aceites os envelopes com carimbo do dia da votação ou do dia útil imediatamente anterior.

2 — 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», sem qualquer outra identificação. Este envelope deverá ser colocado dentro de outro envelope, com fotocópia do bilhete de identidade, devendo ser fechado de forma inviolável.

3 — O envelope exterior deve ser assinado pelo votante e deve ser dirigido ao caderno eleitoral da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberto.

4 — O apuramento dos votos por correspondência deverá ser efectuado pelo caderno eleitoral até três dias úteis após o encerramento das mesas de voto.

5 — O caderno eleitoral procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças do caderno eleitoral global o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que o introduz na urna.

Artigo 54.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 boletim:

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 boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 53.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 55.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 durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pelo caderno eleitoral.

5 — O caderno eleitoral lava uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — O caderno eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos até cinco dias úteis após as eleições.

Artigo 56.º

Registos e publicações

1 — O caderno eleitoral requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da Comissão de Trabalhadores e dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos ou alterações aprovados, bem como cópias certificadas das actas de apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

2 — O caderno eleitoral, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requer ainda ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores e Subcomissão de Trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas de apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes, bem como a relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação.

3 — O caderno eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao órgão de gestão da empresa e afixa-o, bem como cópia da respectiva acta no local ou locais onde a votação teve lugar.

Artigo 57.º

Recursos para impugnação da eleição

Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição nos termos da lei.

Artigo 58.º

Destituição da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo por deliberação, em assembleia geral 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 Comissão de Trabalhadores a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 42.º, se a Comissão de Trabalhadores 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 deliberação é precedida de discussão em plenário e votada de acordo com o artigo 7.º

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da Comissão de Trabalhadores.

Outras deliberações

Artigo 59.º

Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do regulamento eleitoral para a Comissão de Trabalhadores.

Artigo 60.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a Comissão de Trabalhadores» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 61.º

Início de actividade

A Comissão de Trabalhadores só pode iniciar a sua actividade após publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 19 de Agosto de 2010, nos termos da alínea a) do n.º 6 do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 2, a fl. 9 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Companhia de Seguros Açoreana, S. A. Rectificação

No *Jornal Oficial*, 2.ª série, n.º 169, de 2 de Setembro de 2010, a pp. 5405 e 5406, da comissão em referência, enferma de inexactidão, pelo que importa a sua rectificação. Assim, onde se lê:

«Efectivos:

Ana Rita Rijo Páscoa, bilhete de identidade n.º 10332756, empregada n.º 570.

António Augusto Fernandes Mira, bilhete de identidade n.º 1116464, empregado n.º 345.

António Jorge Bastos Viana Torres de Menezes, bilhete de identidade n.º 8097749, empregado n.º 828.

Carlos André Fidalgo Rosieres, bilhete de identidade n.º 4566427, empregado n.º 13839.

Helena Maria Pereira C. S. Nascimento, bilhete de identidade n.º 5192496, empregada n.º 14026.

José Manuel Magalhães dos Santos, bilhete de identidade n.º 3544257, empregado n.º 376.

Fernando Ramiro Oliveira P. Antunes, bilhete de identidade n.º 6918931, empregado n.º 14020.»

deve ler-se:

«Efectivos:

Ana Rita Rijo Páscoa (empregada n.º 570), bilhete de identidade n.º 10332756, Avenida do Duque d'Ávila, 171, 1069-031 Lisboa.

António Augusto Fernandes Mira (empregado n.º 345), bilhete de identidade n.º 1116464, Rua do Engenheiro Vieira da Silva, 12, 1060-009 Lisboa.

António Jorge Bastos Viana Torres de Menezes (empregado n.º 828), bilhete de identidade n.º 8097749, Rua de Fernão de Magalhães, 18, 3.º, Centro, 3080-319 Buarcos, Figueira da Foz.

Carlos André Fidalgo Rosieres (empregado n.º 13839), bilhete de identidade n.º 4566427, Avenida de Barbosa du Bocage, 85, 1050-030 Lisboa.

Helena Maria Pereira C. S. Nascimento (empregada n.º 14026), bilhete de identidade n.º 5192496, Avenida do Duque d'Ávila, 171, 1069-031 Lisboa.

José Manuel Magalhães dos Santos (empregado n.º 376), bilhete de identidade n.º 3544257, Rua da Conceição, 67, 4050-215 Porto.

Fernando Ramiro Oliveira P. Antunes (empregado n.º 14020), bilhete de identidade n.º 6918931, Rua do Dr. Manuel Pacheco Nobre, 63-A, 2830-080 Barreiro.

Suplentes:

Rui Miguel Silva Loureiro (empregado n.º 755), bilhete de identidade n.º 11003292, Avenida de Barbosa du Bocage, 85, 1050-030 Lisboa.

Leonel Alexandre Cosme Jorge Santos (empregado n.º 14063), bilhete de identidade n.º 6981717, Rua do Engenheiro Vieira da Silva, 12, 1069-009 Lisboa.

Vítor Manuel Almeida Moreira (empregado n.º 478), bilhete de identidade n.º 3590247, Avenida do Engenheiro Arantes de Oliveira, 977, rés-do-chão, A, 3700-316 São João da Madeira.»

Registado em 19 de Agosto de 2010, nos termos da alínea b) do n.º 6 do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 3.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Rauschert Portuguesa, S. A.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 17 de Setembro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Rauschert Portuguesa, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 17 de Dezembro de 2010 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Empresa — Rauschert Portuguesa, S. A.

Morada — Estrada Nacional n.º 249-4, 2785-653 São Domingos de Rana.»

SOPLACAS — Sociedade de Placas de Betão, S. A.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Similares do Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 17 de Setembro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SOPLACAS — Sociedade de Placas de Betão, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as} com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 17 de Dezembro de 2010 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2001:

Empresa — SOPLACAS — Sociedade de Placas de Betão, S. A.

Morada — Rua Projectada à Estrada Outeiro de Po-
liam, 2785-547 São Domingos de Rana.»

Abrigada — Companhia Nacional de Refractários, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Similares do Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 17 de Setembro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Abrigada — Companhia Nacional de Refractários, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as} com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 17 de Dezembro de 2010 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos represen-

tantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2001:

Empresa — Abrigada — Companhia Nacional de Refractários, S. A.

Morada — Rua de Francisco Pinheiro Gorjão,
2580-023 Abrigada.»

Câmara Municipal de Albufeira

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, torna-se público terem o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos, o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do referido regulamento, remetido à Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 14, 15 e 17 de Setembro de 2010, respectivamente, convocatórias com vista à eleição, em 10 de Janeiro de 2011, dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Albufeira, com sede na Rua do Município, Albufeira.

