

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 20

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 1103\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 67	N.º 20	P. 1155-1254	29-MAIO-2000
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

- Águas das Caldas Penacova, L.<sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua ..... 1159
- Ibico Portuguesa — Importação e Exportação, L.<sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua ..... 1159

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas, entre as mesmas associações patronais e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros ..... 1160
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e várias associações sindicais (administrativos — Centro) ..... 1160

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras ..... 1161
- CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas — Alteração salarial e outras ..... 1163
- CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras ..... 1164
- CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras ..... 1166
- CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e o SITESE — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos — Centro) — Alteração salarial e outras ..... 1167
- CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras ..... 1168

— CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	1171
— CCT entre a ACISAT — Assoc. de Comércio, Ind., Serviços e Agricultura do Alto Tâmega e o STIEN — Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte — Alteração salarial e outras .....	1174
— CCT entre a ACIB — Assoc. Comercial e Industrial de Bragança e o STIEN — Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte — Alteração salarial e outras .....	1175
— CCT entre a ACIVR — Assoc. Comercial e Industrial de Vila Real e o STIEN — Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte — Alteração salarial e outras .....	1175
— CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras .....	1176
— ACT entre a VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L. <sup>da</sup> , e outras e o Sind. dos Trabalhadores Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (excursões marítimas turísticas) — Alteração salarial e outras .....	1177
— AE entre a Borealis Polímeros, L. <sup>da</sup> , e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	1178
— AE entre a BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras .....	1211
— AE entre a BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A., e o SETACCOP — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e outro — Alteração salarial e outras .....	1218

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— União dos Sind. de Setúbal/CGTP-IN — USS/CGTP-IN — Alteração .....	1226
— União dos Sind. de Aveiro — CGTP-IN — Alteração .....	1235

#### II — Corpos gerentes:

— Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal .....	1236
— União dos Sind. de Setúbal/CGTP-IN .....	1236
— União dos Sind. de Aveiro/CGTP-IN .....	1237
— Sind. dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta .....	1239
— Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação do Sul e Tabacos .....	1240
— Sind. dos Professores da Região Açores .....	1241

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

— APT — Assoc. Portuguesa de Tricólogos — Constituição .....	1245
— Assoc. Portuguesa de Suinicultores — Alteração .....	1250

#### II — Corpos gerentes:

— Assoc. Comercial e Industrial do Concelho de Sintra .....	1250
— Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação — APAP .....	1250
— CIBAVE — Assoc. da Ind. de Cerâmica da Região de Aveiro .....	1251
— Assoc. Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas do Dist. de Leiria (ARICOP) .....	1251

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

...

### II — Identificação:

— Crédito Predial Português, S. A. ....	1252
— Automóveis Citroën, S. A. ....	1253
— Crédit Lyonnais Portugal, S. A. ....	1253
— Sociedade Portuguesa de Explosivos, S. A. ....	1253
— Autoeuropa, Automóveis, S. A. ....	1254
— FIMAPLASTE — Fábrica de Plásticos, L. <sup>da</sup> ....	1254



### SIGLAS

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

### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### Águas das Caldas Penacova, L.<sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua

A empresa Águas das Caldas Penacova, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua do Conselheiro Alípio Leitão, Penacova, requereu autorização para laborar continuamente nas suas instalações sitas no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho vertical celebrado entre a APIAM — Associação Portuguesa de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1998, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica, designadamente por necessidades de produção e rentabilização de equipamentos.

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

Assim, e considerando:

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

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

É autorizada a empresa Águas das Caldas Penacova, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente nas suas instalações sitas na Rua do Conselheiro Alípio Leitão, em Penacova.

Ministérios da Economia e do Trabalho e da Solidariedade, 27 de Abril de 2000. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Vítor Manuel da Silva Santos*. — O Secretário de Estado do Trabalho e Formação, *Paulo José Fernandes Pedroso*.

### Ibico Portuguesa — Importação e Exportação, L.<sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua

A empresa Ibico Portuguesa — Importação e Exportação, L.<sup>da</sup>, com sede na Zona Industrial, apartado 98, 4970 Arcos de Valdevez, requereu autorização para laborar continuamente nas suas instalações sitas no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para a indústria metalúrgica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39/81, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, nomeadamente com a aquisição de novos equipamentos e assim melhorar a sua capacidade de produção e, consequentemente, os prazos de entrega.

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

Assim, e considerando:

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

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

É autorizada a empresa Ibico Portuguesa — Importação e Exportação, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente nas suas instalações sitas na Zona Industrial, apartado 98, 4970 Arcos de Valdevez.

Ministérios da Economia e do Trabalho e da Solidariedade, 27 de Abril de 2000. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Vítor Manuel da Silva Santos*. — O Secretário de Estado do Trabalho e Formação, *Paulo José Fernandes Pedroso*.

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas, entre as mesmas associações patronais e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma PE das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas, entre as mesmas associações patronais e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros e entre as mesmas associações patronais e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, nesta data publicadas.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica regulada e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e várias associações sindicais (administrativos — Centro).**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13, 17 e 20, de 8 de Abril, e de 8 e 29 de Maio, todos de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 e dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto concelhos de Alcobaca, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e concelho de Ourém (distrito de Santarém):

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas conven-

- ções não representados pelas associações sindicais signatárias;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filia-

das na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT para a indústria de hortofrutícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1981, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 1999, dá nova redacção à seguinte matéria:

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

5 — As presentes alterações produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000, sendo revistas anualmente.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuições

4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de 4600\$.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — .....

- a) .....
- b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — 440\$;  
Almoço ou jantar — 1720\$;  
Ceia — 1250\$;

- c) .....

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Refeitório e subsídio de alimentação

1 — .....

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de 500\$.

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalhem antes e depois da refeição.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Retroactividade

O pagamento dos retroactivos poderá ser feito em duas prestações mensais, seguidas, a partir da publicação do CCT.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

Grau	Categoria	Remuneração mínima mensal
0	.....	164 000\$00
1	.....	136 800\$00
2	.....	125 900\$00
3	.....	109 600\$00
4	.....	97 600\$00
5	.....	90 200\$00
6	.....	83 000\$00
7	.....	77 700\$00
8	.....	74 400\$00
9	.....	69 700\$00
10	.....	68 400\$00
11	.....	67 900\$00
12	Ajudante de electricista ..... Ajudante de fogueiro ..... Analista estagiário ..... Caixeiro-ajudante ..... Caixoteiro ..... Dactilógrafo ..... Empregado de refeitório ..... Engarrafador/enfrascador ..... Estagiário ..... Praticante ..... Trabalhador indiferenciado ..... Trabalhador de serviços auxiliares .....	67 200\$00

Grau	Categoria	Remuneração mínima mensal
13	Aprendiz ..... Paquete .....	64 000\$00

Lisboa, 19 de Abril de 2000.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Industriais e Comerciantes de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 10 de Maio de 2000. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olaria e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 3 de Maio de 2000. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;



Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

#### **Declaração**

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

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

Lisboa, 4 de Maio de 2000. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira.*

#### **Declaração**

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 3 de Maio de 2000. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 12 de Maio de 2000.

Depositado em 17 de Maio de 2000, a fl. 48 do livro n.º 9, com o n.º 120/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas — Alteração salarial e outras.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito, vigência e revisão**

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e revisão**

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2000.

As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 2000.

### **CAPÍTULO V**

#### **Prestação de trabalho**

##### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Horário especial de trabalho**

1 a 9 — .....

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de 3800\$.

11 — .....

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de 6850\$, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — .....

### CAPÍTULO IX

#### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 a 5 — .....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de 4400\$. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

### CAPÍTULO X

#### Deslocações e serviço externo

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 a 9 — .....

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — 350\$;  
Almoço ou jantar — 1500\$;  
Alojamento e pequeno-almoço — 4500\$;  
Diária completa — 6850\$.

.....

11 — .....

### CAPÍTULO XIII

#### Condições sociais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 a 4 — .....

5 — Para efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será de 480\$ para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

### ANEXOII

#### Tabela salarial

Níveis	Remuneração mínima
0 .....	211 500\$00
I .....	199 500\$00
II .....	180 000\$00
II-A .....	171 900\$00
III .....	161 400\$00
IV .....	133 900\$00
V .....	111 000\$00
VI .....	99 500\$00
VII .....	92 800\$00
VIII .....	89 300\$00
IX .....	83 300\$00
X .....	80 000\$00
XI .....	73 000\$00
XII .....	69 400\$00
XII-A .....	64 500\$00
XIII .....	63 900\$00
XIV .....	57 600\$00
XV .....	54 300\$00
XVI .....	51 100\$00

Lisboa, 21 de Março de 2000.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Maio de 2000.

Depositado em 17 de Maio de 2000, a fl. 48 do livro n.º 9, com o n.º 121/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outros — Alteração salarial e outras.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2000.

As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 2000.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário especial de trabalho

1 a 9 — .....

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de 3800\$.

11 — .....

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de 6850\$, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — .....

### CAPÍTULO IX

#### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 a 5 — .....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de 4400\$. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

### CAPÍTULO X

#### Deslocações e serviço externo

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 a 9 — .....

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — 350\$;  
Almoço ou jantar — 1500\$;  
Alojamento e pequeno-almoço — 4500\$;  
Diária completa — 6850\$.

.....

11 — .....

### CAPÍTULO XIII

#### Condições sociais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 a 4 — .....

5 — Para efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será de 480\$ para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

Níveis	Remuneração mínima
0 .....	211 500\$00
I .....	199 500\$00
II .....	180 000\$00
II-A .....	171 900\$00
III .....	161 400\$00
IV .....	133 900\$00
V .....	111 000\$00
VI .....	99 500\$00
VII .....	92 800\$00
VIII .....	89 300\$00
IX .....	83 300\$00
X .....	80 000\$00
XI .....	73 000\$00
XII .....	69 400\$00
XII-A .....	64 500\$00
XIII .....	63 900\$00
XIV .....	57 600\$00
XV .....	54 300\$00
XVI .....	51 100\$00

Lisboa, 21 de Março de 2000.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

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

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

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

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

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio de Angra do Heroísmo;

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

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 28 de Abril de 2000. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Maio de 2000.

Depositado em 17 de Maio de 2000, a fl. 48 do livro n.º 9, com o n.º 122/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APIAM — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito, vigência e revisão**

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e revisão**

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2000.

As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 2000.

## **CAPÍTULO V**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Horário especial de trabalho**

1 a 9 — .....

10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de 3800\$.

11 — .....

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Retribuição do trabalho por turnos**

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de 6850\$, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — .....

## **CAPÍTULO IX**

### **Retribuição mínima do trabalhador**

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

1 a 5 — .....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de 4400\$. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

## **CAPÍTULO X**

### **Deslocações e serviço externo**

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 a 9 — .....

10 — O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço — 350\$;  
Almoço ou jantar — 1500\$;  
Alojamento e pequeno-almoço — 4500\$;  
Diária completa — 6850\$.

.....

11 — .....

## **CAPÍTULO XIII**

### **Condições sociais**

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Refeitórios**

1 a 4 — .....

5 — Para efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será de 480\$ para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

## **ANEXO II**

### **Tabela salarial**

Níveis	Remuneração mínima
0 .....	211 500\$00
I .....	199 500\$00
II .....	180 000\$00
II-A .....	171 900\$00
III .....	161 400\$00
IV .....	133 900\$00
V .....	111 000\$00
VI .....	99 500\$00
VII .....	92 800\$00
VIII .....	89 300\$00
IX .....	83 300\$00
X .....	80 000\$00
XI .....	73 000\$00
XII .....	69 400\$00
XII-A .....	64 500\$00
XIII .....	63 900\$00
XIV .....	57 600\$00
XV .....	54 300\$00
XVI .....	51 100\$00

Lisboa, 21 de Março de 2000.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas de Angra do Heroísmo:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 10 de Maio de 2000. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira.*

### Declaração

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

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

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

Entrado em 12 de Maio de 2000.

Depositado em 17 de Maio de 2000, a fl. 48 do livro n.º 9, com o n.º 123/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos — Centro) — Alteração salarial e outras.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

1 — .....

2 — Às matérias que são objecto do presente acordo continuarão a ser aplicados os respectivos contratos colectivos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 37 e 38, de 8 e 15 de Outubro de 1979, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 16 e 29, de 29 de Abril e de 29 de Junho de 1980, 23, de 22 de Junho de 1981, 36, de 29 de Setembro de 1982, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 9, de 8 de Março de 1986, 9, de 8 de Março de 1987, 11, de 22 de Março de 1988, 15, de 22 de Abril de 1989, 13, de 9 de Abril de 1990, 12, de Março de 1991, 13, de 8 de Abril de 1992, 12, de 29 de Março de 1994, 12, de 29 de Março de 1995, 12, de 29 de Março de 1996, 14, de 15 de Abril de 1998, e 14, de 15 de Abril de 1999.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — A presente tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

3 — .....

## Cláusula 17.<sup>a</sup>-A

### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 605\$ por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

## Cláusula 50.<sup>a</sup>

### Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de 2520\$.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços ..... Chefe de escritório ..... Chefe de serviços .....	105 500\$00
2	Chefe de departamento/divisão ..... Inspector administrativo ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	101 300\$00
3	Chefe de secção ..... Programador ..... Tesoureiro ..... Guarda-livros .....	86 850\$00
4	Secretário(a) de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	83 000\$00
5	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador informático .....	81 700\$00
6	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Operador de telex ..... Estagiário de operador informático .....	74 000\$00
7	Terceiro-escriturário(a) ..... Telefonista/contínuo ..... Porteiro (escritório) ..... Guarda .....	68 500\$00
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário(a) do 2.º ano .....	59 000\$00

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
9	Dactilógrafo(a) do 1.º ano ..... Estagiário(a) do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	52 200\$00
10	Paquete de 16/17 anos .....	49 000\$00

*Nota.* — Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional.

Porto, 17 de Fevereiro de 2000.

Pela CIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria:  
(Assinatura ilegível.)

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

Entrado em 8 de Maio de 2000.

Depositado em 15 de Maio de 2000, a fl. 47 do livro n.º 9, com o n.º 116/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Produção de efeitos

1 — (*Mantém-se a redacção actual.*)

2 — Independentemente da data da publicação, as tabelas salariais produzirão efeitos nas datas previstas neste acordo.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Limites máximos de períodos normais de trabalho

1 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho e os intervalos de descanso são os seguintes:

- A duração normal do trabalho não pode ser superior a quarenta horas semanais;
- A duração normal do trabalho não poderá exceder em cada dia oito horas;
- (*Mantém-se a redacção anterior.*)
- A meio do 1.º período diário de trabalho, ou do mais longo, os trabalhadores têm direito a uma pausa de dez minutos incluída no período normal de trabalho;
- (*Mantém-se a redacção anterior.*)

2 — (*Mantém-se a redacção anterior.*)

3 — As empresas que já pratiquem um período normal de trabalho de quarenta horas com a inclusão de duas pausas diárias de dez minutos não podem aumentar o tempo de trabalho invocando este acordo.

4 — A pausa diária referida na alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula deixará de existir em futura redução do horário de trabalho igual ou superior a uma hora e será proporcionalmente reduzida em caso de redução futura de horário inferior a uma hora, sem prejuízo de acordo das partes outorgantes em contrário.

5 — Poderão sempre ser acordadas a nível de empresa quaisquer outros intervalos da prestação do trabalho, não integrando o período normal do trabalho, de acordo com a maioria dos trabalhadores envolvidos.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup> -A

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição de 450\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado, ocasionando a perda do subsídio o não cumprimento integral do período normal de trabalho diário.

Determina a perda do subsídio de refeição qualquer ausência ao serviço que se enquadre quer nas tolerâncias no início de laboração previstas na cláusula 22.<sup>a</sup> deste contrato, quer por motivo de falta ao serviço, mesmo que essas faltas sejam justificadas com ou sem perda de remuneração.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — [...] a 450\$ por dia.
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Disposição final

1 — O regime constante do presente CCT entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

2 — Dão-se por reproduzidas todas matérias constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 42, de 15 de Novembro de 1986, 44, de 29 de Novembro de 1987, 44, de 29 de Novembro de 1988, 43, de 22 de Novembro de 1989, 1, de 8 de Janeiro de 1991, e 23, de 22 de Junho de 1991, que não foram objecto da presente revisão.

##### Tabela salarial

Grupo	Remuneração de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2000	Remuneração de 1 de Maio a 31 de Dezembro de 2000
A .....	123 500\$00	124 400\$00
B .....	103 000\$00	107 200\$00
C .....	93 500\$00	98 300\$00

Grupo	Remuneração de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2000	Remuneração de 1 de Maio a 31 de Dezembro de 2000
D .....	84 500\$00	87 200\$00
E .....	77 000\$00	80 500\$00
F .....	69 500\$00	73 000\$00
G .....	66 000\$00	68 100\$00
H .....	64 800\$00	66 300\$00
I .....	63 800\$00	65 000\$00

A todos os trabalhadores é assegurado um aumento mínimo mensal de 2500\$ relativamente aos salários efectivamente praticados pelas empresas a 31 de Dezembro de 1999, com efeitos a partir de 1 de Maio de 2000.

Porto, 15 de Maio de 2000.

Pela APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Professores:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas STPT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

##### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis dos Distritos do Porto e Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanatos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Confeção e Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;  
 Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém.

#### **Declaração**

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

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

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 15 de Maio de 2000. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato da Construção Civil da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;



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

Lisboa, 12 de Maio de 2000. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

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

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

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

Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 17 de Maio de 2000. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

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

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

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

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

#### Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 15 de Maio de 2000. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 17 de Maio de 2000.

Depositado em 18 de Maio de 2000, a fl. 48 do livro n.º 9, com o n.º 124/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIVEC — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

1 — (*Mantém-se a redacção actual.*)

2 — Independentemente da data da publicação, as tabelas salariais produzirão efeitos nas datas previstas neste acordo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Limites máximos de períodos normais de trabalho

1 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho e os intervalos de descanso são os seguintes:

a) A duração normal do trabalho não pode ser superior a quarenta horas semanais;

b) A duração normal do trabalho não poderá exceder em cada dia oito horas;

c) (*Mantém-se a redacção anterior.*)

d) A meio do 1.º período diário de trabalho, ou do mais longo, os trabalhadores têm direito a uma pausa de dez minutos incluída no período normal de trabalho;

e) (*Mantém-se a redacção anterior.*)

2 — (Mantém-se a redacção anterior.)

3 — As empresas que já pratiquem um período normal de trabalho de quarenta horas com a inclusão de duas pausas diárias de dez minutos não podem aumentar o tempo de trabalho invocando este acordo.

4 — A pausa diária referida na alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula deixará de existir em futura redução do horário de trabalho igual ou superior a uma hora e será proporcionalmente reduzida em caso de redução futura de horário inferior a uma hora, sem prejuízo de acordo das partes outorgantes em contrário.

5 — Poderão sempre ser acordadas a nível de empresa quaisquer outros intervalos da prestação do trabalho, não integrando o período normal do trabalho, de acordo com a maioria dos trabalhadores envolvidos.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 450\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado, a partir de 1 de Maio de 2000.

2 — O valor do subsídio no n.º 1 não será considerado para efeitos de férias, subsídios de férias e de Natal.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nas cláusulas 25.º, 28.<sup>a</sup>, 63.<sup>a</sup> e 64.<sup>a</sup> deste CCT não há lugar à atribuição do subsídio de alimentação.

4 — A criação deste subsídio não prejudica outro ou outros que a empresa queira praticar.

5 — A referência ao dia completo de trabalho a que o trabalhador esteja obrigado nos casos de utilização das faculdades previstas nas cláusulas 60.<sup>a</sup>, alíneas *c*) e *d*), e 61.<sup>a</sup>, n.º 1, é naturalmente entendida como restrita ao número de horas a que o trabalhador esteja obrigado a prestar efectivamente enquanto e nos dias em que beneficiar dessa faculdade.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Disposição final

1 — O regime constante do presente CCT entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

2 — Dão-se por reproduzidas todas matérias constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1987, que não foram objecto da presente revisão.

**Tabela salarial**

Grupo	Remuneração de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2000	Remuneração de 1 de Maio a 31 de Dezembro de 2000
A .....	123 500\$00	124 400\$00
B .....	103 000\$00	107 200\$00
C .....	93 500\$00	98 300\$00
D .....	84 500\$00	87 200\$00

Grupo	Remuneração de 1 de Janeiro a 30 de Abril de 2000	Remuneração de 1 de Maio a 31 de Dezembro de 2000
E .....	77 000\$00	80 500\$00
F .....	69 500\$00	73 000\$00
G .....	66 000\$00	68 100\$00
H .....	64 800\$00	66 300\$00
I .....	63 800\$00	65 000\$00

A todos os trabalhadores é assegurado um aumento mínimo mensal de 2500\$ relativamente aos salários efectivamente praticados pelas empresas a 31 de Dezembro de 1999, com efeitos a partir de 1 de Maio de 2000.

Porto, 15 de Maio de 2000.

Pela ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeção:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Professores:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas STPT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis dos Distritos do Porto e Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanatos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Confeção e Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;  
 Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém.

#### **Declaração**

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

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

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
 Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 15 de Maio de 2000. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
 Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato da Construção Civil da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

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

Lisboa, 12 de Maio de 2000. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

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

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

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

Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 17 de Maio de 2000. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

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

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

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

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

#### Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 15 de Maio de 2000. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 17 de Maio de 2000.

Depositado em 18 de Maio de 2000, a fl. 48 do livro n.º 9, com o n.º 125/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ACISAT — Assoc. de Comércio, Ind., Serviços e Agricultura do Alto Tâmega e o STIEN — Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

1 — (*Mantém-se.*)

2 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária terão a vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

3, 4, 5 e 6 — (*Mantém-se.*)

#### ANEXO N.º 2

##### Tabela salarial

Encarregado .....	92 100\$00
Chefe de equipa .....	87 500\$00
Técnico/TV/rádio/electrónica/refrigeração .....	85 625\$00
Oficial .....	76 630\$00
Pré-oficial do 2.º ano .....	63 350\$00
Pré-oficial do 1.º ano .....	60 770\$00
Ajudante do 2.º ano .....	49 235\$00

Ajudante do 1.º ano .....	46 760\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	45 320\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	45 220\$00

Salários estabelecidos sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional.

### ANEXO N.º 3

1 — Diária completa (alojamento e alimentação) .....	5 900\$00
2 — Dormida e pequeno-almoço .....	3 000\$00
3 — Almoço ou jantar .....	1 550\$00
Alternativa, apresentação de documentação	
4 — Subsídio de refeição .....	450\$00

Por nada mais haver a tratar, se encerra a presente negociação.

Porto, 25 de Fevereiro de 2000.

Pela ACISAT — Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Agricultura do Alto Tâmega:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 de Abril de 2000.

Depositado em 15 de Maio de 2000, a fl. 7 do livro n.º 9, com o registo n.º 112/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a ACIB — Assoc. Comercial e Industrial de Bragança e o STIEN — Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

1 — (Mantém-se.)

2 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniárias terão a vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

3, 4, 5 e 6 — (Mantêm-se.)

### ANEXO N.º 2

#### Tabela salarial

Encarregado .....	92 100\$00
Chefe de equipa .....	87 500\$00
Técnico/TV/rádio/electrónica/refrigeração ...	85 625\$00
Oficial .....	76 630\$00
Pré-oficial do 2.º ano .....	63 350\$00
Pré-oficial do 1.º ano .....	60 770\$00
Ajudante do 2.º ano .....	49 235\$00

Ajudante do 1.º ano .....	46 760\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	45 320\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	45 220\$00

Salários estabelecidos sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional.

### ANEXO N.º 3

1 — Diária completa (alojamento e alimentação) .....	5 900\$00
2 — Dormida e pequeno-almoço .....	3 000\$00
3 — Almoço ou jantar .....	1 550\$00
Alternativa, apresentação de documentação.	
4 — Subsídio de refeição .....	450\$00

Por nada mais haver a tratar, encerra-se a presente negociação.

Porto, 25 de Fevereiro de 2000.

Pela Associação Comercial e Industrial de Bragança:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 de Abril de 2000.

Depositado em 15 de Maio de 2000, a fl. 46 do livro n.º 9, com o n.º 111/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a ACIVR — Assoc. Comercial e Industrial de Vila Real e o STIEN — Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas do Norte — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

1 — (Mantém-se.)

2 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniárias terão a vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

3, 4, 5 e 6 — (Mantêm-se.)

### ANEXO N.º 2

#### Tabela salarial

Encarregado .....	92 100\$00
Chefe de equipa .....	87 500\$00
Técnico/TV/rádio/electrónica/refrigeração ...	85 625\$00
Oficial .....	76 630\$00
Pré-oficial do 2.º ano .....	63 350\$00
Pré-oficial do 1.º ano .....	60 770\$00
Ajudante do 2.º ano .....	49 235\$00
Ajudante do 1.º ano .....	46 760\$00
Aprendiz do 2.º ano .....	45 320\$00
Aprendiz do 1.º ano .....	45 220\$00

Salários estabelecidos sem prejuízo da aplicação do salário mínimo nacional.

### ANEXO N.º 3

1 — Diária completa (alojamento e alimentação) .....	5 900\$00
2 — Dormida e pequeno-almoço .....	3 000\$00
3 — Almoço ou jantar .....	1 550\$00
Alternativa, apresentação de documentação.	
4 — Subsídio de refeição .....	450\$00

Por nada mais haver a tratar, encerra-se a presente negociação.

Porto, 25 de Fevereiro de 2000.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Real:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo STIEN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 de Abril de 2000.

Depositado em 15 de Maio de 2000, a fl. 47 do livro n.º 9, com o n.º 113/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outros — Alteração salarial e outras.**

Novo texto acordado para as cláusulas 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, n.º 3, 21.<sup>a</sup>, 33.<sup>a</sup>, n.º 6, 45.<sup>a</sup>, n.ºs 1, 2 e 5, e 95.<sup>a</sup>, n.º 2, e tabela salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Armadores do Tráfego Fluvial e os Sindicatos dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1981, 14, de 14 de Abril de 1984, 40, de 29 de Outubro de 1986, 1, de 8 de Janeiro de 1990, 48, de 29 de Dezembro de 1991, 12, de 29 de Março de 1993, 11, de 22 de Março de 1994, 15, de 22 de Abril de 1995, 17, de 8 de Maio de 1996, 17, de 8 de Maio de 1997, 20, de 29 de Maio de 1998, e 20, de 29 de Maio de 1999.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Âmbito**

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas e quaisquer empresas singulares ou colectivas representadas pela Associação dos Armadores do Tráfego Fluvial, em todas as áreas navegáveis do continente, não abrangidas por regulamentação de trabalho específica, proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas, nomeadamente, ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extracção de areias e inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classifi-

cados e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, cujas categorias profissionais constam do anexo I desta convenção.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência**

.....

3 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

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

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de 35 000\$ por cada trabalhador.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Trabalho fora do tráfego local**

.....

6 — Os armadores obrigam-se a efectuar seguros de viagem, no valor de 3 000 000\$ para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso do mesmo.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de refeição no montante de 700\$ por cada dia de trabalho.

2 — a) Pequeno-almoço — 300\$.

b) Almoço — 980\$.

c) Jantar — 980\$.

d) Ceia — 300\$.

.....

5 — Quando se trate de embarcações que sejam destinadas exclusivamente ao transporte de produtos inflamáveis, não são devidos os subsídios previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tendo, neste caso, os trabalhadores direito a um subsídio mensal fixo para alimentação de 20 800\$.

No caso de prestação efectiva de trabalho extraordinário em que atinjam as horas de refeição estabelecidas nos respectivos horários de trabalho, terão direito, além deste subsídio mensal fixo, à ou às subvenções de refeição correspondentes e previstas no n.º 2 desta cláusula.

## Cláusula 95.<sup>a</sup>

### Morte ou incapacidade do trabalhador

2 — Todo o armador efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 3 300 000\$, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

Mestre encarregado do tráfego local . . .	123 500\$00
Mestre do tráfego local (embarcações motorizadas super. 400HP) . . . . .	96 000\$00
Mestre do tráfego local (embarcações motor. de 201 a 400HP) . . . . .	93 900\$00
Mestre do tráfego local (embarcações motorizadas até 200HP) . . . . .	92 100\$00
Mestre do tráfego local (embarcações rebocadas) . . . . .	92 100\$00
Marinheiro do tráfego local (embarcações motorizadas) . . . . .	89 500\$00
Marinheiro do tráfego local (embarcações rebocadas) . . . . .	88 900\$00
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe . . . . .	73 500\$00
Operador de gruas flutuantes do T. L. (com mais de dois anos exerc.) . . . . .	137 200\$00
Operador de gruas flutuantes T. L. (com menos de dois anos exerc.) . . . . .	119 000\$00
Operador de máquinas escavadoras flutuantes de extrac. areias . . . . .	92 100\$00
Praticante de operador de máquinas escav. flut. extrac. areias . . . . .	76 500\$00
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> classe . . . . .	96 000\$00
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> classe . . . . .	93 900\$00
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> classe . . . . .	92 100\$00
Ajudante de maquinista . . . . .	89 500\$00
Marinheiro motorista . . . . .	90 500\$00

*Nota.* — O vencimento do vigia do tráfego local será correspondente ao vencimento da categoria profissional averbada na cédula marítima do trabalhador que exerça essas funções.

Lisboa, 17 de Abril de 2000.

Pela Associação dos Armadores do Tráfego Fluvial:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Maio de 2000.

Depositado em 16 de Maio de 2000, a fl. 47 do livro n.º 9, com o n.º 119/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## ACT entre a VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L.<sup>da</sup>, e outras e o Sind. dos Trabalhadores Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante (excursões marítimas turísticas) — Alteração salarial e outras.

Revisão da tabela salarial e clausulado do ACT para as actividades marítimo-turísticas do distrito de Faro, celebrado entre o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante, a empresa VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L.<sup>da</sup>, e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1988, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 15, de 22 de Abril de 1989, 20, de 29 de Maio de 1990, 32, de 29 de Agosto de 1991, 32, de 29 de Agosto de 1992, 31, de 22 de Agosto de 1993, 30, de 15 de Agosto de 1994, 20, de 29 de Maio de 1996, 23, de 22 de Junho de 1997, e 20, de 29 de Junho de 1999.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência, denúncia e revisão

1 — (Sem alteração.)

2 — (Sem alteração.)

3 — O presente ACT, no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000 e terá a duração de 12 meses.

4 — (Sem alteração.)

5 — (Sem alteração.)

6 — (Sem alteração.)

7 — (Sem alteração.)

8 — (Sem alteração.)

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

As empresas concederão a cada trabalhador ao seu serviço um subsídio de refeição no valor de 17 500\$ mensais.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito em cada ano civil a 22 dias úteis de férias.

2 — (Sem alteração.)

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

1 — (Sem alteração.)

2 — No ano de admissão, caso esta se verifique durante o 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a gozar, nesse próprio ano, um período mínimo de oito dias úteis e igual período de subsídio de férias.

3 — (Sem alteração.)

4 — (Sem alteração.)

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Caso de faltas justificadas

Sem prejuízo da retribuição, das férias ou da antiguidade e sem que haja lugar a consequências disciplinares desfavoráveis, os trabalhadores têm direito às seguintes ausências ao serviço:

- a) As dadas por altura do casamento, até 10 dias úteis seguidos;
- b) (Sem alteração.)

I — Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes afins no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, adoptados, adoptantes, companheiro, companheira e irmãos).

II — Dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, sogros, genros, noras, enteados, padrastos, madrastras, tios, cunhados e qualquer familiar ou pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador).

III — (Anulado.)

- c) (Sem alteração.)
- d) (Sem alteração.)
- e) (Sem alteração.)

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

1 — Mestre do tráfego local . . . . .	80 850\$00
2 — Marinheiro do tráfego local . . . . .	69 650\$00
3 — Motorista prático . . . . .	78 800\$00

Faro, 29 de Fevereiro de 2000.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela VIALGARVE — Diversões, Excursões e Desportos, L.<sup>da</sup>:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Viagens Barlavento, L.<sup>da</sup>:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Adventure Shipping Tours, L.<sup>da</sup>:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Atlântico — Actividades Marítimo Turísticas, S. A.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Mini Cruzeiros do Algarve, L.<sup>da</sup>:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Aires & Associados, L.<sup>da</sup>:  
(Assinatura ilegível.)

Pela GUADITUR — Actividades Marítimo-Turísticas de R. J. Rodrigues, L.<sup>da</sup>:  
(Assinatura ilegível.)

Pela TRANSGUADIANA — Transportes Fluviais de Turismo, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Pela António Manuel Fonseca Lopes Macieira Coelho:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 11 de Maio de 2000.

Depositado em 15 de Maio de 2000, a fl. 47 do livro n.º 9, com o n.º 114/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a Borealis Polímeros, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência do AE

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito

O presente acordo de empresa (AE), obriga, por um lado, a empresa Borealis Polímeros, L.<sup>da</sup>, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — Este AE vigorará por um período mínimo de 12 meses, podendo ser denunciado, por qualquer das partes, após 10 meses a contar da data da sua produção de efeitos.

3 — A denúncia deve ser feita, por escrito, à parte ou partes contrárias, acompanhada da proposta de alteração.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder, também por escrito, até 30 dias contados a partir da data da recepção da proposta.

5 — Da resposta deve constar, pelo menos, a contraproposta relativa a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites.

6 — As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à recepção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

7 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.



## CAPÍTULO II

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se nas associações sindicais respectivas.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção na hipótese prevista no n.º 2.

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Instalações das comissões sindicais

1 — Nos locais de trabalho com mais de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da mesma, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição

dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa, podendo ser acordados com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais outros locais de afixação.

2 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa, sem prejuízo da normal laboração.

3 — Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos outorgantes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo. É também vedado à empresa alterar o horário individual de trabalho daqueles trabalhadores, salvo se estes derem o seu acordo ou a empresa demonstrar expressa e fundamentadamente a necessidade de tal alteração.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Constituição de comissões sindicais

1 — Em todos os locais de trabalho da empresa poderão existir delegados sindicais.

2 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula seguinte é o determinado nos termos legais.

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão à administração da empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada comissão sindical de empresa dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de horas que não pode ser inferior ao fixado nas alíneas seguintes:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — cinco horas;
- b) De 50 a 99 trabalhadores — dez horas;
- c) De 100 a 199 trabalhadores — quinze horas;
- d) De 200 a 499 trabalhadores — trinta horas;

- e) De 500 ou mais trabalhadores — número de horas que se obtém multiplicando por cinco o número de delegados sindicais estabelecidos pela fórmula:

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

sendo  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

2 — Os créditos de horas referidos no número anterior são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais determinado nos termos legais.

3 — Para beneficiarem do crédito de horas, previsto no número anterior, os delegados sindicais deverão comunicar à empresa os nomes daqueles que beneficiem do crédito de horas. Além disso, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula, devem avisar por escrito a empresa com a antecedência mínima de um dia.

4 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, o crédito de horas calculado nos termos do n.º 1 desta cláusula será acrescido de um número de horas a determinar de acordo com a fórmula  $3 \times n$ , sendo  $n$  o número de delegados sindicais que fazem parte da comissão intersindical.

5 — Cada membro da direcção de uma associação sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas não inferior a quatro dias de trabalho.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;
- Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção e urbanidade os trabalhadores sob as suas ordens;
- Instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado, salvo situações temporárias e desde que tal não implique modificação substancial da posição do mesmo;
- Não exigir o cumprimento de ordens ou adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;
- Facultar ao trabalhador que o solicite a consulta do seu processo individual, nas instalações da

empresa e nos serviços responsáveis pela sua guarda;

- Passar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho, um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço da empresa e o cargo ou cargos que desempenhou, podendo conter outras referências, desde que constem do seu processo individual e sejam expressamente requeridas pelo trabalhador;
- Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;
- Segurar todos os trabalhadores nos termos legais;
- Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de acto não doloso praticado no exercício da profissão ao serviço da empresa, toda a assistência judicial necessária;
- Prestar por escrito às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao cumprimento deste AE, respondendo no mais breve espaço de tempo possível, que não deverá ultrapassar os 30 dias;
- Cobrar e enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 20 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados acompanhado dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização, em declaração individual para o efeito.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- 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;
- Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- Baixar a categoria dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e neste AE, e, em caso algum, baixar a retribuição dos trabalhadores ao seu serviço;
- Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias, nomeadamente decorrentes da antiguidade;
- Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da empresa, bem como os regulamentos

- internos, salvo se umas e outros forem contrários aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa;
  - c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe sejam confiados;
  - d) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
  - e) Cumprir rigorosamente o disposto na lei e neste AE;
  - f) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem solicitados;
  - g) Comparecer ao serviço com assiduidade;
  - h) Realizar o trabalho com a competência, zelo e a diligência devidos;
  - i):

- 1) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios, bem como não revelando, após a cessação do seu contrato de trabalho, qualquer conhecimento, método ou processo tecnológico;
- 2) A violação do disposto na segunda parte do número anterior dará lugar a responsabilidade nos termos gerais do direito;
- j) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações, através da via hierárquica respectiva;
- l) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou a presença seja imposta por necessidade de produção ou conservação;
- m) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- n) Participar nas acções de formação que a empresa promova e lhes sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente nos exercícios de prevenção e segurança para que sejam expressamente convocados.

## CAPÍTULO IV

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — No caso 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 AE e constantes do anexo I (Condições de admissão).

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa será dada preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares. A empresa deverá fundamentar perante o trabalhador que se considere eventualmente preterido as razões da sua decisão, por escrito, se este o solicitar.

3 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada.

4 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

5 — A admissão deve constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional e classe ou grau, quando existam;
- c) Remuneração;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam.

6 — No acto da admissão deverão ser fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Um exemplar do AE em vigor;
- b) Os regulamentos internos em vigor na empresa aplicáveis ao trabalhador.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha cessado anteriormente, por qualquer motivo, ficará obrigada a reconhecer a antiguidade anterior do trabalhador, a não ser que este tenha recebido uma indemnização ou compensação por aquela antiguidade aquando da cessação anterior do seu contrato.

2 — O trabalhador que seja reformado por invalidez e que durante o primeiro ano veja a sua pensão suprimida, nos termos legais, por não subsistirem as razões que justificaram a invalidez, será readmitido na sua anterior categoria ou, não o sendo possível por razões devidamente fundamentadas, em categoria ajustada à sua capacidade, com todos os direitos e regalias que detinha à data da invalidez, incluindo a remuneração do escalão onde estava integrado desde que, após ter sido analisado o seu estado de saúde por um médico da empresa, este conclua pela sua aptidão.

3 — Se o médico designado pela empresa concluir pela inaptidão, aplica-se o disposto na cláusula 21.<sup>a</sup>, Reconversão.

4 — O trabalhador readmitido para a mesma categoria não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso desse mesmo período.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental dos contratos sem termo corresponde, no máximo, aos primeiros 60 dias de execução do contrato, durante os quais qualquer das partes pode fazê-lo cessar unilateralmente, sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2 — No caso dos trabalhadores admitidos para os grupos III e IV, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não excederão, no entanto, 180 dias.

3 — No caso dos trabalhadores admitidos para os grupos I e II, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não excederão, no entanto, 240 dias.

4 — Sempre que, nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, o período experimental seja mais longo do que o fixado no n.º 1, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 30 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

5 — Findo o período de experiência, a admissão toma-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão a título experimental.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções de chefia

1 — O exercício de funções de direcção ou chefia considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será de livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O preenchimento de lugares de direcção ou chefia far-se-á prioritariamente por recrutamento interno de trabalhadores que satisfaçam as condições exigidas para o exercício desse cargo.

3 — Cessando o exercício de funções de direcção ou chefia, o trabalhador será integrado em categoria profissional equivalente ao grupo e escalão em que se situava o cargo até aí desempenhado.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária de outro trabalhador ausente por qualquer motivo será feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído

e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração base mínima praticada na empresa para a categoria cujas funções ele vai exercer.

3 — Quando ocorrer a caducidade do contrato celebrado com o trabalhador substituto, este terá direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição por cada mês completo de duração do contrato de trabalho.

4 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data da admissão provisória.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei que regula tal contrato, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2 — O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar. O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

3 — A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito a uma compensação, nos termos legais.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa segundo as funções que efectivamente desempenham numa das categorias que constam do anexo II (Categorias profissionais — Definição de funções).

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções inerentes a diversas categorias profissionais

1 — Quando o trabalhador desempenhar funções de diversas categorias terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2 — Se a sua remuneração base já for superior ao mínimo da categoria mais elevada, ele auferirá a remuneração do escalão salarial imediatamente superior àquele em que se encontra.

3 — Sempre que as situações previstas no número anterior se verificarem por mais de 120 dias consecutivos ou 180 interpolados dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria ou escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Formação e acesso profissional**

1 — A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional promoverá a empresa as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitir a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser requeridas no âmbito da sua profissão.

3 — A empresa, sempre que possível, estabelecerá a expensas suas meios internos ou externos de formação e aperfeiçoamento profissional.

4 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação acima referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste AE sobre a duração do trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Reconversão**

1 — A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

- a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;
- b) Quando, por qualquer razão, sofram incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

2 — No caso previsto no número anterior, a empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que se venham a verificar na empresa para a respectiva categoria ou escalão.

4 — Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

5 — O trabalhador a reconverter nos termos do n.º 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a empresa se compromete a proporcionar-lhe.

6 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7 — Na situação de incapacidade permanente, caso a empresa não seja possível a reconversão ou o trabalhador a não pretenda, terá este direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 82.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), cessando o contrato de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Promoção e acesso**

1 — Constitui promoção a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado, dentro do mesmo grupo.

2 — O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE reger-se-ão pelas regras e termos constantes do anexo III (Regulamento para progressões profissionais).

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Antiguidade, certificado de aprendizagem e formação profissional**

1 — O tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão e desde que patrocinado pela empresa conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional.

2 — Quanto às acções de formação internas, a empresa obriga-se a passar um certificado de aproveitamento referente à aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver lugar.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Quadros de pessoal e balanço social**

A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes o mapa do quadro de pessoal e cópia do balanço social, segundo os modelos aprovados na legislação em vigor e de acordo com a periodicidade nela estabelecida.

## CAPÍTULO V

### **Prestação do trabalho**

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho — Definição e princípio geral**

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores constituídos na empresa.

3 — O parecer a que se refere o número anterior deverá ser emitido no prazo de 15 dias a contar da data da consulta.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho, mesmo em regime de horário flexível, não poderá exceder as quarenta horas semanais nem as oito horas diárias para os trabalhadores por turnos e as trinta e oito horas semanais para os restantes trabalhadores.

1.1 — Em Janeiro de 2001, o período normal de trabalho semanal dos trabalhadores por turnos passará para as trinta e oito horas.

1.2 — Em Janeiro de 2001, para os restantes trabalhadores, o período normal de trabalho semanal passará para as trinta e sete horas.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sempre que, dada a organização do serviço, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

4 — Em simultâneo ou logo após a redução do horário de trabalho prevista nos n.ºs 1.1 e 1.2 desta cláusula, a duração normal de trabalho pode vir a ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, não excedendo a duração de trabalho semanal as quarenta e oito horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

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

6 — No que concerne, exclusivamente, à implementação e ou posterior alteração de qualquer regime de flexibilização do horário de trabalho nos termos dos n.ºs 4 e 5 da presente cláusula, ela será obrigatoriamente precedida da aprovação da maioria dos trabalhadores das áreas onde se pretenda aplicar os novos horários, sem prejuízo da normal e legal participação da comissão de trabalhadores na sua elaboração.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no Regulamento de trabalho por turnos, que constitui o anexo IV (Regulamento de trabalho por turnos) deste AE e dele faz parte integrante.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho a tempo parcial

1 — É permitida a admissão de trabalhadores para a prestação de serviço em tempo parcial, devendo ser dada preferência na admissão aos trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida ou que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

2 — A empresa poderá ainda conceder aos trabalhadores dos seus quadros que o requeiram o regime de trabalho a tempo parcial, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
- c) Trabalhadores-estudantes.

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve sempre revestir a forma escrita e dele deverá constar, para além das outras condições de trabalho, a duração semanal prevista e o horário de início e fim do período de trabalho diário.

4 — A duração do trabalho a tempo parcial não pode exceder oito horas diárias e vinte e cinco horas semanais, distribuídas pelo máximo de cinco dias em cada semana.

5 — A duração do trabalho convencionada só pode ser modificada por acordo expresse entre as partes.

6 — A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional, bem como para as demais prestações pecuniárias retributivas.

7 — O número de trabalhadores contratados a tempo parcial não pode exceder 10% do total dos trabalhadores da empresa.

8 — O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo completo que forem criados ou que fiquem vagos.

9 — À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes deste AE.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer ao seu local de trabalho em caso de necessidade e a prestação de trabalho neste regime obedece aos requisitos previstos e fixados no anexo V (Regulamento do regime de prevenção) do presente AE e dele faz parte integrante.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder segundo o princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando ocorram motivos previstos na lei para a sua execução, não podendo também o número de horas ultrapassar os limites que em qualquer momento a lei estipular, excepto nos casos em que a mesma lei o permita.

4 — Apenas será considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for solicitado e controlado pela empresa.

5 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo o disposto na lei e na alínea da cláusula 11.<sup>a</sup> (Deveres dos trabalhadores).

6 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não será obrigado a entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de dez horas entre jornadas de trabalho.

7 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, mesmo que o trabalho suplementar se ligue ao período normal de trabalho. O tempo gasto no transporte, até aos limites constantes do anexo VI (Limites de tempo de transporte pago por localidade), é pago como trabalho normal, excepto se o trabalho suplementar for prestado em antecipação ou continuação do horário normal.

8 — Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de horário geral tenha de prestar trabalho suplementar que se prolongue para além das vinte horas e tenha pelo menos a duração de duas horas, terá direito ao fornecimento do jantar pelo refeitório da empresa ou ao pagamento do valor correspondente ao subsídio de refeição, nos locais onde exista serviço de refeitório, ou do valor da ajuda de custo para a refeição, nos locais onde não exista aquele serviço.

9 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplicará o disposto no número seguinte.

10 — Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar de duração igual ou superior a duas horas englobando os períodos habituais de tomada da refeição, terá direito ao seu fornecimento pela empresa, no local de trabalho.

11 — O tempo gasto na refeição tomada nos refeitórios da empresa (até uma hora) será remunerado como se de trabalho suplementar se tratasse.

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho. Em situações imperiosas em que não seja possível recorrer a outro trabalhador, poderá o trabalho ser prolongado até mais quatro horas, mediante acordo expresso do trabalhador envolvido.

2 — O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 3 da cláusula 30.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

3 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado a empresa é obrigada a assegurar ou pagar o transporte nas condições previstas no n.º 7 da cláusula 30.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar), bem como a assegurar a refeição nos termos da parte final do n.º 8 dessa cláusula.

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, seja qual for a sua duração, dá direito ao trabalhador a descansar um dia, num dos três dias úteis seguintes, salvo se outro dia for acordado entre as partes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

## Cláusula 33.<sup>a</sup>

### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

## Cláusula 34.<sup>a</sup>

### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, receberá a remuneração mínima fixada neste AE para essa categoria, correspondente ao período de efectiva substituição, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho.

2 — Se a retribuição do substituto for igual ou superior à remuneração base mínima a da categoria do substituído, aquele auferirá a remuneração do escalão salarial imediatamente superior àquele onde se encontra nessa data.

3 — Após sete dias úteis de trabalho de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em

efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

## **CAPÍTULO VI**

### **Trabalho fora do local de trabalho**

#### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

##### **Transferência do local de trabalho**

A transferência do local de trabalho nos termos em que ele está definido no n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup> (Deslocações em serviço — Princípios gerais) obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes.

#### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

##### **Transferências colectivas por mudança total de uma instalação ou serviço**

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha desde que obtenha a sua concordância, por escrito, em documento onde conste os termos e condições dessa transferência.

2 — Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência terá apenas direito a rescindir o contrato e a receber a indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 82.<sup>a</sup> (Valor das indemnizações em certos casos de cessação do contrato de trabalho), salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador, mantendo o direito aos créditos vencidos previstos na cláusula 81.<sup>a</sup> (Causas da cessação).

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

##### **Transferências individuais**

1 — Toda e qualquer transferência do local de trabalho, ainda que envolva mais de um trabalhador e que não seja motivada pela mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde este trabalha, entende-se como transferência individual.

2 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador só pode recusar a mesma quando provar que ela lhe causa prejuízo sério.

3 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

4 — O documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores que a ele concorram.

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

Quando, por efeito de transferência por conveniência da empresa, se verificar a efectiva e comprovada necessidade de mudança de residência dos trabalhadores, estes terão direito a:

- a) Pagamento das despesas comprovadas efectuadas com a sua deslocação e a do seu agregado

familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;

- b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda anterior e o da renda de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho e que será deduzido de um terço em cada um dos 3 anos subsequentes aos 12 primeiros meses de efectividade do subsídio;
- c) Pagamento da diferença, devidamente comprovada, entre os anteriores e os novos gastos em transportes públicos, na sua modalidade mais económica, na ida da nova residência para o local de trabalho e regresso. Este subsídio será deduzido nos termos constantes da segunda parte da alínea anterior;
- d) Um subsídio igual a um mês de remuneração, nunca superior ao correspondente à média aritmética dos vencimentos em vigor na empresa;
- e) Licença de dois dias úteis, sem perda de retribuição ou de quaisquer outros direitos ou regalias, por ocasião da transferência e para esse efeito.

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

##### **Deslocações em serviço — Princípios gerais**

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

2 — O local de trabalho habitual deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição entende-se como local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, o espaço onde o trabalhador deve desenvolver a sua actividade.

3 — Salvo a ocorrência de motivos ponderosos, devidamente fundamentados pela empresa, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

4 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar grandes deslocações.

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Pequenas deslocações**

Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

1 — Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;
- b) A uma ajuda de custo diária, desde que a deslocação abranja os seguintes períodos da refeição:
  - 1) Período de almoço (das 12 às 14 horas);
  - 2) Período de jantar (das 19 às 21 horas);



e cujos valores constam do anexo VII (Valores de subsídios);

- c) Se a deslocação implicar o regresso após as 24 horas, os trabalhadores terão direito a uma ajuda de custo diária, cujo valor consta do anexo VII, ou ao pagamento do hotel, por conta da empresa, segundo qualificação a determinar por esta.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida no n.º 1 da alínea b) do número anterior implica a perda de direito a subsídio de refeição, desde que a deslocação compreenda o período do almoço.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas na cláusula 40.<sup>a</sup> (Pequenas deslocações).

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato, pela via mais rápida, em caso de força maior que os atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique, mediante comunicação prévia à empresa;
- c) A uma ajuda de custo diária, desde que a deslocação abranja os seguintes períodos da refeição:

- 1) Período de almoço (das 12 às 14 horas);
- 2) Período de jantar (das 19 às 21 horas);

e cujos valores constam do anexo VII (Valores de subsídios);

- d) Nas deslocações no continente e Regiões Autónomas, ao pagamento do custo do hotel, segundo qualificação a determinar pela empresa, ou a uma ajuda de custo diária cujo valor consta do anexo VII.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida no n.º 1 da alínea c) do número anterior implica a perda do direito a subsídio de refeição.

3 — Sempre que o trabalhador o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e a pessoa por ele indicada.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações ao estrangeiro

1 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações em serviço ao estrangeiro ao pagamento de uma ajuda de custo diária até ao limite em vigor para os servidores do Estado com remunerações fixas equivalentes ou mais aproximadas, sem prejuízo de outro regime mais favo-

rável que vier a ser acordado directamente entre as partes.

2 — Para efeitos do número anterior, o período da deslocação compreenderá o dia da partida e o dia da chegada.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores destacados para o estrangeiro

1 — Nos destacamentos para o estrangeiro o trabalhador acordará condições específicas, independentemente do disposto no n.º 1 da cláusula anterior e na cláusula 43.<sup>a</sup> (Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País).

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para a segurança social os trabalhadores deslocados, por forma que estes não percam os seus direitos naquela instituição, segundo princípios a acordar com o trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos durante as deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador deixem eventualmente de lhe ser assegurados pelas administrações regionais de saúde ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde, ou por atestado médico nas deslocações ao estrangeiro, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, bem como à comparticipação pela empresa no pagamento das despesas com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar, nos termos da regulamentação interna em vigor.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão comunicá-lo à empresa nos termos da cláusula 73.<sup>a</sup> (Comunicação de faltas).

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ela inerentes, para o local da sua residência.

5 — A empresa efectuará um seguro de acidentes pessoais para cobrir os riscos de morte ou invalidez absoluta e permanente dos trabalhadores quando em viagem por motivo de deslocação em serviço, sem prejuízo do seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço e os deveres destes para com a empresa subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertençam aos trabalhadores.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Local de férias dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Sempre que o trabalhador escolha gozar férias, nos termos deste AE, no local da sua residência habitual, ser-lhe-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que, após o gozo das férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período mínimo de tempo não inferior a 6 meses para os deslocados no continente ou Regiões Autónomas e a 10 meses para os deslocados no estrangeiro.

2 — No caso referido no número anterior, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 49.<sup>a</sup>

###### Definição de retribuição

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as remunerações mínimas constantes dos anexos VIII (Tabela salarial) e IX (Categorias profissionais por grupos/carreiras).

2 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho suplementar, os abonos de instalação, o subsídio de alimentação, os abonos para falhas, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela empresa.

4 — Quando o trabalhador prestou ou está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias, ou no subsídio de Natal, será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior, ou no ano corrente, respectivamente.

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

###### Local, forma e data de pagamento

1 — A retribuição será paga em dinheiro, por meio de transferência bancária à ordem do trabalhador, e deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado, e o seu cumprimento deve efectuar-se até ao penúltimo dia útil de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo dele, categoria profissional, classe ou grau, número de inscrição na segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminando

a retribuição base e as demais remunerações devidas por lei ou instrumento de regulamentação aplicável, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

###### Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (*RH*) é a seguinte:

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

em que *Rm* é igual à remuneração base mensal acrescida, quando devidos, do subsídio de turno e do subsídio de prevenção no montante previsto para uma semana completa e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

###### Remuneração do trabalho suplementar

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

- 100% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- 150% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

###### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, quer em período diurno quer em período nocturno, é remunerado com um acréscimo de 225% sobre a retribuição normal.

2 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal, de acordo com o disposto na lei, ou em dia feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

3 — O regime previsto no número anterior não se aplica às situações de prolongamento do período normal de trabalho decorrente da necessidade de transmitir correctamente o turno.

##### Cláusula 54.<sup>a</sup>

###### Subsídio do regime de prevenção

O valor do subsídio que remunera a prestação de trabalho neste regime consta do anexo V (Regulamento do regime de prevenção) do presente AE e dele faz parte integrante.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Aos trabalhadores em regime de turnos são devidos os subsídios de turno constantes do anexo VII.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

4 — Estes subsídios são também devidos mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;
- d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado;
- e) Seja deslocado para outro regime, nos termos do anexo IV (Regulamento de trabalho por turnos).

5 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 desta cláusula incluem a remuneração de trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

6 — O subsídio de turno será pago 14 vezes por ano.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês e sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3 — Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá como subsídio a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

5 — O subsídio será pago com a retribuição do mês de Novembro.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que, com carácter regular e predominante, exerçam funções com responsabilidade

de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas cujo valor consta do anexo VII (Valores de subsídios).

2 — O abono será proporcional ao período de trabalho efectivamente prestado naquelas funções.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para alimentação cujo valor consta do anexo VII.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

A) Trabalhadores em regime de horário geral ou diurno:

1 — Os dias de descanso semanal dos trabalhadores que prestam serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno são, respectivamente, e de acordo com a lei, o sábado e o domingo.

2 — Poderão deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente de domingo.

B) Trabalhadores em regime de turnos:

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de folga fixa (laboração não contínua) deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respectiva escala.

#### SECÇÃO II

##### Feridos

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Feridos

São considerados feridos obrigatoriamente os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

### SECÇÃO III

#### Férias

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

###### Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 25 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro e diz respeito ao trabalho prestado no ano anterior.

3 — O trabalhador, quando admitido no 1.º semestre, terá direito, após um período de trabalho efectivo de 60 dias, a gozar, nos termos gerais, um período de férias proporcional na pressuposição de que o contrato vigorará, no mínimo, até ao final desse mesmo ano.

4 — O trabalhador, quando admitido no 2.º semestre, terá direito, após um período de trabalho efectivo de seis meses completos, a gozar, nos termos gerais, um período de férias proporcional ao período de trabalho efectivamente prestado nesse ano de admissão.

5 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em dois ou mais períodos.

8 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas, antes da sua incorporação, as férias já vencidas, devendo aqueles avisar do facto a empresa, logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação calculada nos termos deste AE.

10 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

11 — As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de Dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de Novembro, devendo, porém, ser gozadas até 31 de Março do ano seguinte.

12 — O período de férias não gozado por motivo da cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

##### Cláusula 62.<sup>a</sup>

###### Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano

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

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

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 desta cláusula conta-se, para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4 — Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

5 — Se por acordo entre as partes, o trabalhador não gozar as férias a que tem direito durante o período de vigência do contrato, deverá receber no final do mesmo um valor equivalente aos dias de férias não gozados e ao respectivo subsídio.

##### Cláusula 63.<sup>a</sup>

###### Irrenunciabilidade do direito de férias

Com excepção dos casos previstos no n.º 9 da cláusula 61.<sup>a</sup> (Período e época de férias), no n.º 1 da cláusula 65.<sup>a</sup> (Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado) e da cláusula 71.<sup>a</sup> (Indemnização por férias não gozadas), o direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

##### Cláusula 64.<sup>a</sup>

###### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2 — Quando da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após prestação de três meses de efectivo serviço, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, salvo nos casos em que o período de férias tenha sido previamente marcado, situação em que as gozará neste mesmo período.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Adiamento ou interrupção de férias**

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao fim do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo

gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e o trabalhador estiver doente até Dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 61.<sup>a</sup> (Período e época de férias).

3 — Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Regime de férias para os trabalhadores regressados do serviço militar**

No ano em que regressa do serviço militar o trabalhador tem direito ao período de férias e ao respectivo subsídio, previsto neste AE, que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante equivalente a 25 dias úteis. Exceptua-se a hipótese prevista nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 61.<sup>a</sup> (Período e época de férias), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por férias não gozadas**

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e a outras.

### SECÇÃO IV

#### **Faltas**

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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

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

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Comunicação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de três dias úteis, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito horas ou, excepcionalmente, logo que possível.

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

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para comparência em dias e horas determinados;
- b) Necessidade de prestar assistência urgente e inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais ou de instituições de segurança social e na qualidade de delegados sindicais, nos termos da lei;
- e) As motivadas por casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- f) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- g) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- h) As motivadas por prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado, nos termos da cláusula 93.<sup>a</sup> (Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes) e da legislação aplicável;
- i) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se desde já como faltas previa ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

- a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) As motivadas por parto da esposa ou da pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, até dois dias.

3 — As faltas dadas ao abrigo da alínea c) do n.º 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da falta.

4 — A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 10 dias após o conhecimento da ausência.

5 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que for solicitada, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6 — Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Consequências das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Impedimentos prolongados

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

lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias que por este AE ou iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### **Cláusula 79.<sup>a</sup>**

##### **Licença sem retribuição**

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

## **CAPÍTULO IX**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 80.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### **Cláusula 81.<sup>a</sup>**

##### **Causas da cessação**

1 — O contrato de trabalho cessa por:

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

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

#### **Cláusula 82.<sup>a</sup>**

##### **Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho**

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte ou extinção da entidade empregadora;
- b) Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo;
- d) Cessação do contrato de trabalho nos termos previstos no n.º 7 da cláusula 21.<sup>a</sup> (Reconversão).

2 — No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

#### **Cláusula 83.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente**

1 — Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2 — Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam de preferência na admissão na empresa.

3 — A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

#### **Cláusula 84.<sup>a</sup>**

##### **Alteração da entidade patronal**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

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

## **CAPÍTULO X**

### **Disciplina**

#### **Cláusula 85.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1 — O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos números seguintes.

2 — A acção disciplinar será exercida no prazo de 45 dias após o conhecimento da infracção pela empresa.

3 — À empresa apenas é permitido fixar as seguintes sanções disciplinares, conforme a gravidade da falta:

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

## **CAPÍTULO XI**

### **Condições particulares de trabalho**

#### **Cláusula 86.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho de menores**

1 — É válido, dentro dos limites legais, o contrato directamente celebrado com o menor que tenha completado 16 anos de idade, salvo havendo oposição dos seus representantes legais.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus representantes legais.

3 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, é vedado à empresa encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao seu normal desenvolvimento.

4 — Os menores deverão ter a categoria e a retribuição correspondente às funções que desempenhem.

5 — Os menores não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 horas e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

6 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 93.<sup>a</sup> (Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes), os menores que frequentem curso oficial ou equivalente, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

#### **Cláusula 87.<sup>a</sup>**

##### **Licença de maternidade**

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente

a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situações de risco clínico que imponham o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

3 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

4 — O período de licença em caso de aborto terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30.

5 — Durante a licença por maternidade a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito até valor igual ao pago pela empresa.

6 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

#### **Cláusula 88.<sup>a</sup>**

##### **Direitos do pai**

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai trabalhador tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física, ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do trabalhador é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física, ou psíquica da mãe não trabalhadora durante os 98 dias imediatamente posteriores ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 87.<sup>a</sup> (Licença de maternidade).

#### **Cláusula 89.<sup>a</sup>**

##### **Licença por adopção**

1 — Em caso de adopção aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, bem como o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 100 dias prevista na lei pode ser integralmente exercida por qualquer dos membros do casal ou por estes repartida e utilizada em tempo parcial em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.



#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e quaisquer regalias, desde que comprovem documentalmente a realização da consulta e a impossibilidade de obtê-la fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora cada um, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar gravemente o normal funcionamento da empresa.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da mãe

1 — Durante a gravidez, e até três meses após o parto ou aborto, a trabalhadora, sem prejuízo da retribuição, tem o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis.

2 — Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.

3 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto, é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço entre as 20 horas e as 8 horas.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto

1 — Salvo ocorrendo justa causa, é considerado abusivo o despedimento da trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que a gravidez e o parto sejam do conhecimento da empresa.

2 — A inobservância do disposto no número anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento à trabalhadora despedida das retribuições que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 82.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), no caso de a trabalhadora não optar pela reintegração na empresa.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino até seis horas por semana, excepto se o trabalhador se encontrar em regime de horário flexível ou, não se encontrando neste regime, se não for possível a empresa flexibilizá-lo em termos ajustados às suas necessidades escolares;
- b) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, nomeadamente podendo gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, excepto se daí resultar incompatibilidade com o encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço;
- c) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que requeridos com, pelo menos, um mês de antecedência;
- d) O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou prova de avaliação, nos seguintes termos:

- A) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- B) No caso de provas em dias consecutivos, ou se houver mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- C) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de quatro por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

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

3 — A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores deverá o trabalhador-estudante fazer prova junto da empresa da sua condição de estu-

dante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

5 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

6 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se, por defeito, este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

7 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

8 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

9 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no n.º 1 desta cláusula se revelar manifesta e comprovadamente comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

10 — Os direitos do trabalhador-estudante consignados na alínea a) do n.º 1 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos, cessando definitivamente esses mesmos direitos quando o trabalhador:

- a) Reincidir na utilização abusiva da regalia prevista na alínea a) do n.º 1 desta cláusula;
- b) Não tiver aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados, nos termos do n.º 6 desta cláusula.

11 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

## CAPÍTULO XII

### Outras regalias

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a

empresa pagará ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida, revertendo para aquela a quantia paga ao mesmo pela companhia seguradora ou pela Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais.

2 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada, de acordo com os aumentos que se venham a verificar na empresa, para a respectiva categoria ou escalão, à data da baixa.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Fundo de pensões

1 — O Fundo de Pensões Borealis tem por finalidade incentivar a criação de poupança a longo prazo para os trabalhadores da empresa, através da implementação de um plano de pensões, suplementar aos esquemas da segurança social.

2 — O Fundo é destinado a todos os actuais trabalhadores efectivos, bem como àqueles que sejam abrangidos pela definição de participante, isto é, todos os trabalhadores que adquiram a qualidade de efectivos e tenham no mínimo um mês de antiguidade de serviço.

3 — A inscrição no Fundo far-se-á a partir do primeiro dia do mês seguinte àquele em que o trabalhador adquiriu a qualidade de participante.

4 — A empresa contribuirá mensalmente e a favor de cada trabalhador, no decurso dos anos de 2000, 2001 e 2002, com um montante de valor equivalente a 3% da sua massa salarial mensal.

5 — Nas situações da cessação do contrato de trabalho que não sejam da iniciativa do trabalhador, este poderá receber a parte da quota líquida que lhe pertencer no capital do fundo.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Prémio de resultados

1 — O prémio de resultados será atribuído anualmente com base no *operating profit* da *legal entity* (resultados operacionais), segundo as regras internacionais seguidas pela Borealis Corporation e no perfil de segurança medido e reflectido no número de LTA (acidentes com baixa de empregados e trabalhadores contratados).

2 — O prémio terá um valor fixo a atribuir a todos os trabalhadores e obedecerá, para a sua determinação, aos seguintes escalões de resultados:

- a) O resultado operacional do exercício inferior a 2,5 milhões de contos não dará direito a qualquer prémio;
- b) O resultado operacional do exercício entre 2,5 milhões de contos e 4,5 milhões de contos dará direito a um prémio de 60 contos para cada trabalhador;
- c) O resultado operacional do exercício entre 4,5 milhões de contos e 7,5 milhões de contos dará direito a um prémio de 90 contos para cada trabalhador;
- d) O resultado operacional do exercício entre 7,5 milhões de contos e 10 milhões de contos

dará direito a um prémio de 130 contos para cada trabalhador;

- e) O resultado operacional do exercício superior a 10 milhões de contos dará direito a um prémio de 180 contos para cada trabalhador.

3 — Os valores referidos no número anterior serão acrescidos com um bónus baseado na seguinte tabela:

Número de LTA	Percentagem de acréscimo ao prémio
≥ 4 .....	0
3 .....	12,5
2 .....	25
1 .....	50
0 .....	100

4 — O prémio será pago até ao final do mês de Abril de cada ano.

5 — O prémio anual será afectado em 50% ao Fundo de Pensões, para a quota individual de cada trabalhador.

### CAPÍTULO XIII

#### Saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os princípios que visam promover a saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE como anexo X.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições finais e transitórias

Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação deste AE, não poderá resultar baixa de categoria, escalão ou grau do trabalhador e bem assim a diminuição da retribuição ou a supressão de quaisquer regalias adquiridas pelos trabalhadores.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE, que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Violação das normas de trabalho pela empresa

O disposto neste AE não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos deste AE, aplicam-se as disposições legais vigentes.

### ANEXO I

#### Condições de admissão

1 — Condições gerais de admissão:

1.1 — São condições gerais na admissão:

- Possuir a idade mínima de 16 anos;
- Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pelo presente acordo;
- Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;
- Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico, a realizar nos termos do n.º 3 da cláusula 12.<sup>a</sup>

1.2 — São condições de excepção na admissão — as habilitações requeridas para as diversas profissões e categorias não são exigíveis:

- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE desempenham funções correspondentes às das profissões ou categorias nele previstas;
- Aos trabalhadores que tenham, interna ou externamente à empresa, desempenhado comprovadamente tais funções.

2 — Condições específicas de admissão:

2.1 — Dos desenhadores — habilitações mínimas exigíveis — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2.2 — Dos enfermeiros — habilitações mínimas exigíveis — curso Geral de Enfermagem, como tal classificado pela lei.

2.3 — Dos profissionais administrativos — habilitações mínimas exigíveis:

- Para contínuos — as mínimas legais;
- Para os restantes profissionais — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2.4 — Dos profissionais de conservação, com excepção da construção civil — habilitações mínimas exigíveis — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2.5 — Dos profissionais de conservação de construção civil — habilitações mínimas exigíveis — as mínimas legais.

2.6 — Dos profissionais de expedição (operador de empilhador) — habilitações mínimas exigíveis — as mínimas legais.

2.7 — Dos profissionais de caldeiras e turbinas (fogueiros) — condições fixadas na regulamentação legal da profissão de fogueiro.

2.8 — Dos profissionais de informática — habilitações mínimas exigíveis — 11.º ano de escolaridade ou equivalente.

2.9 — Dos profissionais de laboratório — habilitações mínimas exigíveis — 11.º ano de escolaridade (opção química) ou equivalente.

2.10 — Dos profissionais de linha de produção, com excepção dos profissionais de expedição — habilitações

mínimas exigíveis — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2.11 — Dos profissionais rodoviários — habilitações mínimas exigíveis — as mínimas legais e carta de condução apropriada.

2.12 — Dos profissionais de segurança — habilitações mínimas exigíveis — 9.º ano de escolaridade ou equivalente.

2.13 — Dos profissionais técnicos superiores — habilitações mínimas exigíveis — licenciatura.

## ANEXO II

### Categorias profissionais

#### Definição de funções

*Analista-chefe.* — É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que possui profundos conhecimentos dos equipamentos sob a sua responsabilidade. Coordena e orienta a actividade dos profissionais que chefia. Executa geralmente as tarefas de maior complexidade.

*Analista de laboratório.* — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, subprodutos e outros materiais, produtos acabados, bem como das respectivas condições de utilização, registando os respectivos resultados.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Analista/programador.* — É o trabalhador que procede à análise de sistemas (nomeadamente análise orgânica) sob a orientação de um analista de sistemas. Orienta e participa na programação das aplicações que estão a seu cargo e coordena os programadores que trabalham no âmbito dessas aplicações.

*Assistente de vendas.* — É o trabalhador que apoia o chefe de vendas e o técnico de vendas, relativamente a uma ou mais áreas de negócio. Recebe as encomendas, tratando-as informaticamente através dos meios tecnológicos adequados. Faz posteriormente o encaminhamento das encomendas até à entrega do produto no respectivo cliente. Trata da facturação e o seu envio para os diversos clientes.

*Chefe de serviço.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena num serviço, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias; exerce no serviço e nos limites da sua competência funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço

e executa outras funções semelhantes. Pode executar tarefas específicas relativas ao serviço que chefia.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige pessoal que trabalha em regime de turnos, procedendo de forma para que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pelo trabalho executado no seu turno, pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Pode substituir a chefia hierárquica respectiva na ausência desta. É responsável pela comunicação com outros serviços durante o turno e pelo cumprimento rigoroso das normas de segurança. Zela pela limpeza e segurança do local de trabalho.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador, quadro superior da empresa, responsável por uma área de negócio, num ou mais países, tendo como principais funções o contacto com os clientes, negociação de preços, promoção das vendas na respectiva área de negócio e coordenação do trabalho dos técnicos de vendas, que a ele reportam directamente.

*Comprador.* — É o(a) trabalhador(a) que tem à sua responsabilidade a consulta dos mercados nacional e estrangeiro para satisfazer as necessidades da empresa; analisa os preços e prazos de entrega, elaborando o respectivo mapa comparativo e emitindo posteriormente a consequente encomenda; controla todo o movimento dos PA que lhe estão distribuídos; contacta os fornecedores; soluciona os diferendos resultantes da qualidade e ou quantidade dos materiais fornecidos ou a fornecer.

*Condutor de MAET.* — É o trabalhador que opera e conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, tractores, escavadoras, empilhadores, gruas de elevação e outras máquinas de força motriz destinados à movimentação de materiais e a operações de carga e descarga. Zela pela manutenção e conservação correntes das máquinas e veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumpre as regras de segurança aplicáveis.

*Contínuo.* — É o(a) trabalhador(a) que anuncia, acompanha e informa os visitantes. Recebe ou recolhe, separa, distribui e entrega correspondência, objectos e valores pelas instalações da empresa a que se destinam. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos, de endereçamento, assim como serviços externos, que não sejam predominantemente os definidos como atribuições de outras categorias profissionais.

*Desenhador.* — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações superiores, executa desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para coordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processo de execução e das práticas. Executa, entre outros, desenhos e composições de gráficos e impressos. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática na área, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que não sendo específicos de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Director.* — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da(s) área(s) que lhe estão cometidas.

*Electricista.* — É o trabalhador que instala, repara, conserva e opera circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa, média e alta tensão, excepto em veículos automóveis. Executa ensaios e medias na detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações, utilizando os instrumentos de medida adequados. Lê e interpreta desenhos, plantas, esquemas, tabelas, gráficos e instruções técnicas e de serviço. Faz a montagem de cablagem e equipamentos eléctricos.

*Encarregado (conservação e serviço de apoio).* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente, no âmbito da sua especialidade ou da competência inerentes às suas funções, a actividade de um grupo de profissionais. Tem sob a sua responsabilidade a maquinaria e material existentes nas oficinas. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço.

*Encarregado de segurança.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e das condições de trabalho para que a saúde, a integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidentes, podendo executar as tarefas que a eles incumbem. É responsável pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos, devendo para isso comunicar de imediato qualquer anomalia eventualmente encontrada.

*Enfermeiro.* — É o(a) trabalhador(a) que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem no âmbito da medicina ocupacional, sob orientação do corpo clínico da empresa. Assegura o funcionamento normal de posto clínico ou de enfermagem e zela pela operacionalidade dos equipamentos de primeiros socorros, incluindo o de ambulâncias. Presta assessoria e apoio ao corpo clínico em todo o acto médico.

*Escrivão.* — É o(a) trabalhador(a) que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta. Efectua cálculos diversos. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Escrivão principal.* — É o(a) trabalhador(a) a quem, dentro da área em que se insere, compete a exe-

cução de tarefas mais qualificadas e exigentes de natureza administrativa e que possam determinar a tomada de decisões correntes.

*Expedidor-recepcionista.* — É o trabalhador que controla e coordena no armazém toda a movimentação de produto acabado, nomeadamente quanto a entrada e saída do armazém, a carregamentos, à emissão, distribuição e arquivo da documentação necessária à circulação do produto, à actualização dos ficheiros, a outros serviços que estejam relacionados com a sua função.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou produtos; 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 pelas áreas da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Zela pelas condições de limpeza, conservação e segurança dos materiais e local de trabalho.

*Inspector de corrosão.* — É o trabalhador que efectua a inspecção completa do equipamento estático e órgãos de máquinas, utilizando para o efeito meios técnicos adequados, visando a sua manutenção em condições seguras e eficientes de funcionamento. Analisa e avalia os resultados obtidos e em colaboração com a chefia aprecia-os; efectua previsões da vida do equipamento e dá indicações sobre futuras reparações ou substituições. Elabora os relatórios das inspecções por si efectuadas. Procede a controlo de corrosão. Pode fazer o acompanhamento de empreitadas de manutenção. Organiza, mantém e actualiza o arquivo dos processos do equipamento. Assiste aos ensaios de pressão de todo o equipamento estático.

*Instrumentista.* — É o trabalhador com formação técnica adequada que monta, instala, conserva, calibra e ensaia diversos tipos de instrumentos e equipamentos, que podem ser electromecânicos, electropneumáticos, electrónicos, hidráulicos, digitais e servomecanismos de medida e controlo industrial. Actua nas fábricas, oficinas ou locais de utilização. Pesquisa, detecta e repara avarias, utilizando para o efeito aparelhagem adequada, de acordo com as necessidades de produção e a solicitação dos serviços; pesquisa soluções de emergência; optimiza sistemas de controlo e efectua regulação de processos. Zela e respeita as normas de segurança inerentes à função.

*Mecânico de instrumentos.* — É o trabalhador que repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, associados aos equipamentos de instrumentação e controlo industrial; colabora com outros profissionais de conservação nas acções de montagem e desmontagem do equipamento em questão. Procede à montagem e conservação de linhas de impulso e equipamento associado. Utiliza equipamento de oxicorte para funções básicas.

*Mecânico de telefones.* — É o trabalhador que monta, repara, conserva e mantém em condições normais de

funcionamento sistemas telefónicos de intercomunicação. Opera com equipamentos diversos de controlo e detecção de avarias. Interpreta desenhos, esquemas e especificações técnicas diversas.

*Médico-coordenador.* — É o(a) trabalhador(a), quadro superior da empresa, licenciado(a) em Medicina, com o curso de Medicina do Trabalho da Escola Nacional de Saúde Pública ou outra equivalente, reconhecido oficialmente, que, agindo com elevado grau de autonomia funcional e sentido de responsabilidade, coordena as actividades médicas, enfermagem e higiene industrial. Estuda projectos, organiza, executa e coordena um conjunto de trabalhos, presta socorros em emergência, zela de um modo geral pela saúde dos trabalhadores e pelas boas condições ambientais dos postos de trabalho. Desenvolve trabalhos com base nos estudos epidemiológicos e estatísticos do seu pessoal. É responsável pela gestão dos recursos humanos e técnicos da estrutura.

*Oficial principal.* — É o trabalhador de conservação que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, possui o nível de qualificação que lhe permite executar, sob as ordens de uma chefia, as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar os trabalhos executados por outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas. Pode substituir a chefia nas suas ausências e nesta situação zela pela limpeza da oficina e ou do local exterior onde a sua equipa presta trabalho.

*Operador de caldeiras e turbinas.* — É o trabalhador que, possuindo a carteira profissional de fogueiro, conduz e vigia as caldeiras e turbinas e respectivos auxiliares, controlando e registando as variáveis operatórias, verificando anomalias e incidentes de exploração. Procede às manobras de arranque, condução e paragem do equipamento, segundo indicações da chefia. Manuseia produtos químicos inerentes ao equipamento a seu cargo e participa em acções de conservação do equipamento. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço, bem como do equipamento a seu cargo.

*Operador de empilhador.* — É o trabalhador que opera com empilhadores e outras máquinas similares na carga, descarga e movimentação dos materiais, equipamentos e produtos. Zela pela manutenção e conservação corrente das máquinas e veículos que opera, assegurando o seu funcionamento normal e o seu estado de limpeza. Cumpre as normas de segurança aplicáveis.

*Operador de ensacagem.* — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens e sendo responsável pelo correcto ensacamento e peso dos sacos. Zela pela conservação corrente da instalação e pela limpeza junto às linhas de ensacagem.

*Operador de ensacagem/chefe de equipa.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena.

*Operador de exterior.* — É o trabalhador responsável, no exterior, por uma área de trabalho e pelo estado,

segurança e operacionalidade do equipamento dessa área. Opera o equipamento que está a seu cargo, vigia as condições de funcionamento de acordo com as instruções recebidas e informa das situações verificadas e incidentes de exploração. Faz leituras e elabora registos da aparelhagem afectada ao equipamento da sua área. Respeita e faz respeitar as condições de segurança e higiene industrial.

*Operador de máquinas diesel.* — É o trabalhador que procede, em conformidade com instruções recebidas, às manobras de arranque e condução de máquinas *diesel* para produção de energia eléctrica. Garante o seu eficaz e normal funcionamento, controlando e registando as variáveis operatórias e todas as ocorrências. Pode ainda proceder a pequenas operações de manutenção corrente. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço, bem como do equipamento a seu cargo, e zela pela segurança do local de trabalho.

*Operador de máquinas-ferramentas.* — É o trabalhador que prepara, regula e opera máquinas-ferramentas diversas na execução de peças, cortes, furos e outras operações similares, segundo orientações determinadas por desenho. Zela pelo cumprimento das normas de segurança e pela operacionalidade e limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de sala de controlo.* — É o trabalhador responsável por todas as actuações requeridas no painel ou painéis, a seu cargo, na sala de controlo, coordenando toda a informação recolhida e disponível e actuando de acordo com instruções recebidas; observa, interpreta e regista leituras de instrumentos, alarmes e análises, reconhecendo desvios e procurando eliminá-los; actua em conformidade com directrizes recebidas, transmite e recebe as indicações necessárias ao bom funcionamento da área a seu cargo.

*Operador de segurança.* — É o trabalhador que, inserido na estrutura da prevenção e segurança, vela predominantemente pelo cumprimento integral do regulamento de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho, na parte aplicável, normas e processos estabelecidos; detém o perfeito conhecimento dos dispositivos de alarme e comunicação e dos meios e formas de utilização dos equipamentos de segurança; acompanha e fiscaliza a execução de trabalhos nas áreas, aconselhando ou tomando medidas preventivas ou de intervenção que se impuserem; actua no ataque a situações anómalas, sinistro ou acidente, com os meios móveis e fixos de intervenção; presta primeiros socorros e transporta ou acompanha sinistrados até à sua entrega aos cuidados dos serviços competentes; efectua o controlo da operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção; participa no registo do movimento desses equipamentos, informando das deficiências ou faltas que verificar; faz inspecção, no âmbito das suas atribuições, em zonas fabris.

*Operador heliográfico.* — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta, dobra e arquiva as cópias heliográficas e acessoriamente com outras máquinas de reprodução. Zela pela manutenção do equipamento que opera.

*Planificador.* — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, actua com base nas preparações de trabalho, promovendo a coordenação das actividades sequenciais das diferentes secções homogéneas, bem como a existência dos recursos necessários para pôr a obra em execução. Programa e planifica de acordo com os prazos acordados e procede à distribuição dos processos pelos intervenientes. Acompanha e controla a execução da obra de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por atraso ou avanço, sempre que as circunstâncias o justifiquem. Executa e controla os programas de conservação preventiva. Elabora elementos estatísticos relativos às actuações da conservação.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação e ou reparação, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, atribuindo tempos de execução e especificando máquinas, ferramentas, materiais e peças de reserva; procede ao diagnóstico das avarias do equipamento da área sob a sua responsabilidade, define métodos de reparação e fornece elementos para elaboração dos cadernos de encargos para serviços específicos, procedendo à análise técnica das propostas; propõe o estudo ou aquisição de ferramentas e ou aplicação de soluções necessárias à boa execução da intervenção ou tendentes a baixar o seu custo, emitindo pareceres técnicos sobre especificações de material de aplicação directa; elabora rotinas de conservação e ou ordens de trabalho padrão. Consulta desenhos, listas de materiais, cadernos técnicos de equipamento elaborados pelos serviços competentes de forma a processar as ordens de trabalho, acompanhando a concretização técnica das obras; informa a planificação do andamento dos processos de preparação de trabalho.

*Recepcionista de armazém.* — É o trabalhador que confere as entradas e saídas de mercadorias pelas respectivas guias de remessa ou outros documentos; regista em ficheiro as entradas e saídas de mercadorias, matérias-primas ou materiais; arruma, segundo normas estabelecidas ou indicações dadas, as mercadorias nos locais respectivos de forma a facilitar a sua conservação e acesso; separa os produtos solicitados a partir de guias de remessa, pedidos, notas de encomenda ou outros documentos e eventualmente embala-os e remete-os para os destinatários. Colabora, designadamente, com os serviços de contabilidade, planificação, compras e contratação ao exterior, no desempenho normal das suas funções, anteriormente definidas.

*Secretário.* — É o(a) trabalhador(a) adstrito(a) a uma área que efectua trabalhos administrativos de iniciativa e responsabilidade. Coordena, organiza e assegura toda a actividade da área, gerindo a agenda de trabalho da mesma. Secretaria reuniões, elaborando a respectiva acta. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói, monta e repara peças, tubagens e estruturas metálicas diversas, segundo orientações determinadas por desenho ou peça-modelo, operando com ferramentas e equipamentos adequados. Lê, interpreta desenhos e espe-

cificações técnicas e executa traçagens. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, alinha, repara, afina, ensaia, conserva e monta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, interpretando desenhos de fabrico e montagem, normas de funcionamento e manutenção, bem como outras instruções técnicas de serviço. Faz verificações de rigor, utilizando os instrumentos de medida adequados. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

*Soldador.* — É o trabalhador que promove a ligação, fixação ou corte de peças metálicas ou outras, através de processos oxi-acetilénicos, arco-eléctricos, electrogénicos e outros. Prepara devidamente as superfícies. Adopta os critérios e normas mais adequados em função das instruções definidas. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas simples. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

*Supervisor de turno.* — É o(a) trabalhador(a) que dirige a equipa do turno no trabalho do dia-a-dia, garantindo o cumprimento do plano de produção de acordo com os procedimentos, padrões de segurança e qualidade definidos nos manuais. Colabora na definição de objectivos para a sua equipa, planeia e distribui tarefas responsabilizando-se pelo seu cumprimento. Propõe a introdução ou alteração de práticas de operação para melhorar a eficiência da unidade. Reporta avarias, disponibiliza os equipamentos e acompanha as intervenções a efectuar. Cumpre e faz cumprir criteriosamente as normas de segurança. Motiva, avalia e orienta o pessoal da sua equipa. Supervisiona o pessoal do turno nas vertentes funcional, administrativa e disciplinar. Promove o desenvolvimento dos membros do grupo definindo a formação necessária.

*Técnico.* — É o(a) trabalhador(a) a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas ou exigentes nas áreas industrial, de segurança e administrativa e ou que, com qualificação técnica adequada, em todos os campos da sua responsabilidade, respeitante à actividade da empresa, interpretando as orientações superiores e com base em dados, métodos industriais ou administrativos, ensaios químicos e ou físicos, e em elementos que lhe são transmitidos ou por ele recolhidos, procede ao seu tratamento e sistematização com autonomia inerente às suas funções, recorrendo a sistemas adequados. Executa trabalhos que envolvam análise e interpretação de resultados e elabora os respectivos relatórios, que submete à apreciação do seu superior hierárquico. Pode coordenar grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Técnico especializado.* — É o(a) trabalhador(a) detentor(a) de boa formação num campo de actividade especializada ou que, possuindo currículo profissional reconhecido pela empresa, permite assumir responsabilidades com implicações em diferentes áreas da actividade.

*Técnico especializado de informática.* — É o(a) trabalhador(a) de boa formação profissional e reconhecida experiência na área de operação, manutenção e ou ferramentas informáticas que, a partir de especificações

recebidas, mantém e coordena o funcionamento do diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações e ou mantém em funcionamento o serviço de auxílio ao utilizador (*helpdesk*), a fim de que este possa utilizar de maneira adequada às regras da empresa o diverso *software* e *hardware*. Coordena grupos de trabalho, a fim de criar e manter em perfeito funcionamento um ambiente informático estável e ou providenciar treino específico na área informática, para que os utilizadores o possam utilizar, sempre de acordo com as regras predefinidas pela empresa, podendo integrar equipas de desenvolvimento na área de informática. Sob a orientação do superior hierárquico, pode dirigir e coordenar as actividades dos diversos técnicos de informática. Exerce no serviço, e nos limites da sua competência, funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos.

*Técnico de informática.* — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de especificações recebidas, instala e mantém em funcionamento diverso *software* e *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável de acordo com as regras predefinidas pela empresa. Mantém um suporte activo ao utilizador no diverso *software* e *hardware*, executando treino específico na área informática, para que os utilizadores disponham de um ambiente informático estável e de acordo com as regras predefinidas pela empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área de informática.

*Técnico de operação.* — É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação do superior hierárquico e em conjunto com a sua equipa, é responsável pela operação da unidade fabril. Opera em qualquer parte da fábrica os equipamentos que lhe são atribuídos de acordo com os procedimentos estabelecidos. Executa os procedimentos que lhe são atribuídos no controlo de qualidade dos produtos intermediários e finais. Zela pelas condições de operabilidade dos equipamentos executando acções de conservação. Recolhe, interpreta e regista dados e comunica ocorrências de exploração. Contribui activamente na resolução de problemas de exploração da fábrica e no desenvolvimento de conhecimentos da sua equipa. Cumpre e zela pelo cumprimento dos procedimentos e do regulamento da saúde, prevenção, higiene, segurança e ambiente. Quando requerido, possui carteira profissional.

*Técnico superior/chefia superior.* — É o(a) trabalhador(a), quadro superior da empresa, que, no âmbito dos poderes que lhe estão confiados, mas agindo com elevado grau de autonomia funcional e sentido de responsabilidade, estuda, propõe, organiza e executa um conjunto diversificado de trabalhos para os quais são necessários sólidos conhecimentos técnicos e ou grande experiência profissional. Pode chefiar grupos de trabalho, incluídos ou não em estruturas organicamente definidas.

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador que zela pelo cumprimento dos objectivos de vendas estipulados pelo chefe de vendas responsável pela área de negócio. Visita regularmente os clientes, encaminha os assuntos técnicos para o respectivo responsável e as encomendas, sempre que necessário, para os assistentes de vendas.

*Técnico de vendas sénior.* — É o trabalhador com elevados conhecimentos da actividade do sector que zela pelo cumprimento dos objectivos de vendas estipulados pelo chefe de vendas responsável pela área de negócio. Visita regularmente os clientes, encaminha os assuntos técnicos para o respectivo responsável e as encomendas, sempre que necessário, para os assistentes de vendas.

### ANEXO III

#### Regulamento para progressões profissionais

##### A) Pressupostos

1 — A tabela salarial a aplicar aos trabalhadores das empresas outorgantes deste AE compreende 20 escalões de remunerações.

2 — As categorias profissionais encontram-se divididas em seis grupos e cada grupo representa a evolução potencial, em termos de carreira profissional, das categorias que abrange.

##### B) Enquadramentos

De acordo com os pressupostos acima definidos, o enquadramento salarial de cada categoria profissional far-se-á por referência ao grupo em que a categoria se enquadra.

##### C) Carreiras

###### I —Princípios gerais aplicáveis

1 — O escalão de admissão será, em princípio e para todas as categorias profissionais, o escalão mais baixo do grupo da respectiva categoria.

2 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão na carreira profissional apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo, portanto, descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais ou o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores ou autarcas.

3 — O exercício de funções de direcção ou chefia considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será da livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, bem como a decisão sobre a sua cessação.

4 — Em conformidade com o disposto no número anterior, a progressão profissional e salarial das chefias será sempre da iniciativa da empresa.

###### II —Regras de progressão

1 — A permanência no escalão salarial de admissão terá a duração máxima de um ano, findo o qual o trabalhador passará ao escalão seguinte, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia.

2 — A evolução posterior processar-se-á, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia, de acordo com as seguintes regras:

- a) Decorrido o tempo máximo de quatro anos sobre a data da última progressão, acesso ao escalão seguinte do grupo salarial;



- b) Se a categoria estiver escalonada em graus e grupos diferentes, a passagem far-se-á cumulativamente para o grau e grupo seguintes ao fim de seis anos, sendo-lhe garantida a subida de, pelo menos, um escalão salarial;
- c) Estas regras de progressão são aplicáveis até ao grupo IV, inclusive. Para os restantes grupos (I, II e III), a progressão processar-se-á por mérito e será sempre da iniciativa da empresa.

3 — No caso de o trabalhador não concordar com a informação negativa da chefia, poderá requerer, no prazo de 15 dias úteis subsequentes ao conhecimento daquela informação, a realização de prova técnico-profissional.

3.1 — As provas técnico-profissionais destinam-se a averiguar a capacidade do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão e são normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho.

3.2 — Estas provas serão apreciadas por um júri composto por três elementos, um em representação do trabalhador e indicado pelo respectivo sindicato, outro em representação da entidade patronal e um terceiro elemento, indicado em princípio pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, que mereça a confiança dos restantes elementos do júri.

3.3 — No caso de o trabalhador ser aprovado nas provas técnico-profissionais, a data da progressão será a que resultar dos prazos previstos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2.

3.4 — Quando o trabalhador não obtiver aprovação na prova técnico-profissional ou a não tenha requerido, terá direito a prestar nova prova decorridos 12 meses, se a informação da chefia se mantiver negativa.

4 — Para os trabalhadores inseridos nos grupos I, II e III e após o acordo sobre a definição de funções, as regras de progressão serão, quando tal se mostre necessário, objecto de reajustamento.

#### **ANEXO IV**

##### **Regulamento de trabalho por turnos**

###### **I — Generalidades**

###### **Artigo 1.º**

###### **Âmbito e vigência**

O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da empresa outorgante deste AE que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

###### **Artigo 2.º**

###### **Trabalho por turnos**

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, salvo quando se mostre possível e recomendável o estabelecimento de horários desfasados.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser conjugada com períodos de prestação de trabalho em horário normal quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3 — Nos termos previstos na cláusula 26.ª deste AE, a duração normal de trabalho em regime de turnos pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e oito horas. A duração média do período normal de trabalho semanal será apurada por referência a períodos de seis meses.

##### **Artigo 3.º**

###### **Conceitos**

1 — *Horário de turnos rotativos.* — É aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — *Regime de laboração contínua.* — É o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — *Folgas de compensação.* — São as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto na lei.

4 — *Descanso compensatório.* — É o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

5 — *Horários de sobreposição.* — É o horário previsto nas escalas de turnos e nelas identificado com a letra H, o qual é preenchido por trabalhadores que cumprem normalmente o período horário compreendido entre as 8 e as 16 horas.

##### **Artigo 4.º**

###### **Acordo do trabalhador**

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontre a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

###### **II — Organização e funcionamento dos horários de turno**

###### **Artigo 5.º**

###### **Organização das escalas de turno**

1 — Compete à empresa, nos termos da lei, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e

serão afixadas até ao dia 10 de Dezembro do ano anterior.

3 — Salvo acordo em contrário, as escalas de turnos rotativos só poderão prever a mudança de turno após um dia de descanso.

4 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pela chefia de turno. Os pedidos deverão ser apresentados, por escrito, à chefia de turno, com a antecedência mínima de três dias, contados em horário normal, para que esta decida em conformidade. Destes pedidos tem de constar a data em que a regularização da troca de turno terá lugar.

5 — A regularização das trocas de turno deverá processar-se no prazo máximo de seis dias.

6 — Não são permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou intervalados de apenas oito horas ou ainda que acarretem encargos suplementares para a empresa.

#### Artigo 6.º

##### Período de trabalho

1 — Os trabalhadores cujo serviço o permita terão direito a uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso, não podendo este intervalo ser considerado, em caso algum, como folga.

4 — Em casos excepcionais, e desde que haja acordo do trabalhador, poderá o descanso ser reduzido a oito horas, por forma a garantir a continuação do turno anteriormente preenchido por ele, sendo o diferencial pago como trabalho suplementar.

5 — São dias de descanso semanal os dias de folga previstos nas escalas de turnos rotativos. Todos os restantes dias são considerados dias úteis, com excepção dos feriados.

6 — Os feriados são considerados, para todos os efeitos, salvo o da retribuição, dias normais de trabalho.

#### Artigo 7.º

##### Regime de substituição

1 — Compete às chefias de turno assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes

caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

#### Artigo 8.º

##### Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

#### Artigo 9.º

##### Descanso compensatório

1 — O descanso compensatório vence-se, de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 45 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas.

#### Artigo 10.º

##### Férias

1 — Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que, sempre que possível, o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

4 — Em cada posto de trabalho de turnos não poderá haver justaposição de períodos de férias.

## Artigo 11.º

### Dispensas ao trabalho

A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço de duração nunca superior a um dia, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa. O trabalho prestado para compensar essa ausência em caso algum poderá ser considerado como trabalho suplementar.

## III —Deveres dos trabalhadores em regime de turnos

### Artigo 12.º

#### Deveres dos trabalhadores

Para além dos decorrentes da legislação ou regulamentação colectiva aplicável, são deveres do trabalhador em regime de turnos:

- 1) Ser pontual na rendição do turno;
- 2) Fazer as rendições do turno no seu posto de trabalho, transmitindo correctamente o turno;
- 3) Dar conhecimento à chefia do turno de qualquer atraso na rendição ou ausência previsível, informando, sempre que possível, da respectiva duração;
- 4) Não abandonar o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que tenha sido substituído e transmitido correctamente o turno ao trabalhador subsequente, ou sem que a respectiva chefia de turno tenha tomado as providências necessárias e expressamente o autorize a sair;
- 5) Comunicar obrigatoriamente à chefia do turno qualquer ausência momentânea do posto de trabalho, sem que tal exonere o trabalhador da responsabilidade pelas ocorrências verificadas naquele posto de trabalho durante a referida ausência;
- 6) Quando em horário de sobreposição, apresentar-se ao chefe de turno no início do período de trabalho, para que este possa transmitir-lhe as necessárias instruções de serviço;
- 7) Cumprir rigorosamente as indicações recebidas ou estabelecidas, bem como as normas de segurança em vigor;
- 8) Participar nas acções de formação ou de reciclagem que a empresa promova e lhe sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente aos exercícios de prevenção e segurança para que seja expressamente convocado.

## IV —Direitos dos trabalhadores em regime de turnos

### Artigo 13.º

#### Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio nas condições e no montante estabelecidos na cláusula 55.<sup>a</sup> e anexo VII deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que:

- a) A mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se o caso do n.º 2 do artigo 15.º

deste Regulamento e desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador se encontre nesse regime há mais de sete anos seguidos ou interpolados;

- b) No caso previsto no n.º 1 do artigo 15.º deste Regulamento.

3 — O valor inicial do subsídio de turno a que se refere o n.º 1 deste artigo será, em cada revisão das remunerações certas mínimas, reduzido em percentagem igual à do aumento que nessa remuneração se verifique, não podendo cada redução ser superior a 30% do valor daquele aumento.

### Artigo 14.º

#### Compensação por tempo de transmissão de turno

Os trabalhadores em regime de laboração contínua têm direito a cinco dias de dispensa por ano, a gozar em horário de sobreposição (H), por compensação do tempo gasto na transmissão do turno até ao limite de quinze minutos diários, sem prejuízo da retribuição ou quaisquer outros direitos ou regalias.

### Artigo 15.º

#### Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que, ao serviço da empresa, completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa. Esta dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal, desde que este reúna as condições necessárias e suficientes para tal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao regime de horário normal no prazo máximo de 90 dias.

### Artigo 16.º

#### Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

#### ANEXO V

#### Regulamento do regime de prevenção

1 — Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho no prazo máximo de trinta minutos.

3 — A convocação compete ao responsável pela unidade, instalação ou serviço ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio, cujo valor consta no anexo VII, nos seguintes termos:

- Por cada semana completa de prevenção, a qual compreende o período que vai das 18 horas de segunda-feira às 18 horas de segunda-feira da semana seguinte;
- Por cada feriado, sábado ou domingo isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas do dia anterior às 8 horas do dia seguinte ao feriado, sábado ou domingo;
- Por cada sábado e domingo não isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas de sexta-feira às 8 horas de segunda-feira;
- Por cada hora quando a prevenção ocorrer em dias úteis isolados, fora das situações previstas nas alíneas anteriores.

5 — Se durante o período de uma semana completa de prevenção, a que se refere a alínea *a*) do número anterior, se verificar a existência de dia(s) feriado(s) entre a segunda-feira e a sexta-feira desse mesmo período, o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo semanal de prevenção, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado.

6 — Por cada deslocação à empresa o trabalhador tem direito a:

- Ao pagamento no mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior;
- Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### ANEXO VI

##### Limites de tempo de transporte pago por localidades

(Complexo fabril de Sines)

Localidades	Tempo de ida e volta pago (horas e minutos)
Abela .....	1.15
Alvalade .....	2.00
Arealão .....	1.45
Azinhaga de Barros .....	2.00
Bairro Santo André .....	0.30
Barreiro (*) .....	2.00
Brescos .....	0.45
Cercal .....	1.00
Deixa-o-Resto .....	1.00
Ermidas .....	1.45
Grândola .....	2.00
Lagoa .....	1.00
Louzal .....	2.00
Porto Covo .....	1.00
Relvas Verdes .....	0.30
Santa Cruz .....	0.45
Santiago do Cacém .....	0.45
Santo André .....	0.45
São Francisco .....	1.30
São Torpes .....	0.30
Setúbal (*) .....	2.00
Sines .....	0.30

Localidades	Tempo de ida e volta pago (horas e minutos)
Sonega .....	0.45
Vendas do Roncão .....	1.30
Vila Nova de Mil Fontes .....	1.45

(\*) Este tempo de transporte só será pago aos trabalhadores que sejam admitidos ou passem a prestar trabalho suplementar a partir da entrada em vigor do AE.

*Nota.* — Para os restantes locais de residência o tempo de ida volta pago é de uma hora.

#### ANEXO VII

##### Valores de subsídios para 2000

##### A) Cláusula 41.<sup>a</sup> — Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — *b*):

- Período de almoço — 2150\$ (10,72 euros);
- Período de jantar — 2150\$ (10,72 euros);

*c*) Ajuda de custo diária — 7110\$ (35,46 euros).

##### B) Cláusula 43.<sup>a</sup> — Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País

1 — *c*):

- Período de almoço — 2150\$ (10,72 euros);
- Período de jantar — 2150\$ (10,72 euros);

*d*) Ajuda de custo diária — 7110\$ (35,46 euros).

##### C) Cláusula 55.<sup>a</sup> — Subsídio de turno

A) 20% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

B) 25% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável).

C) 35% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

##### Cláusula 57.<sup>a</sup> — Abono para falhas

Abono mensal — 4600\$ (22,94 euros).

##### D) Cláusula 58.<sup>a</sup> — Subsídio de refeição

Valor diário — 1400\$ (6,98 euros).

##### E) Anexo V — Regulamento do Regime de Prevenção

4 — :

- Semana completa de prevenção — 32 740\$ (163,31 euros)
- Feriado, sábado ou domingo isolado — 13 170\$ (65,69 euros);
- Sábado e domingo não isolados — 21 210\$ (105,80 euros);
- Cada hora de prevenção — 370\$ (1,85 euros).

### Valores de subsídios para 2001

#### A) Cláusula 41.<sup>a</sup> — Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — b):

- 1) Período de almoço — 2240\$ (11,17 euros);
- 2) Período de jantar — 2240\$ (11,17 euros);

c) Ajuda de custo diária — 7380\$ (36,81 euros).

#### B) Cláusula 43.<sup>a</sup> — Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País

1 — c):

- 1) Período de almoço — 2240\$ (11,17 euros);
- 2) Período de jantar — 2240\$ (11,17 euros);

d) Ajuda de custo diária — 7380\$ (36,81 euros).

#### C) Cláusula 55.<sup>a</sup> — Subsídio de turno

A) 20% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo;

B) 25% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável);

C) 35% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup> — Abono para falhas

Abono mensal — 4780\$ (23,84 euros).

#### D) Cláusula 58.<sup>a</sup> — Subsídio de refeição

Valor diário — 1450\$ (7,23 euros).

#### E) Anexo V — Regulamento do Regime de Prevenção

4 — :

- a) Semana completa de prevenção — 33 970\$ (169,44 euros)
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado — 13 670\$ (68,19 euros);
- c) Sábado e domingo não isolados — 22 010\$ (109,79 euros);
- d) Cada hora de prevenção — 390\$ (1,95 euros).

### Valores de subsídios para 2002

#### A) Cláusula 41.<sup>a</sup> — Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — b):

- 1) Período de almoço — 2320\$ (11,57 euros);
- 2) Período de jantar — 2320\$ (11,57 euros);

c) Ajuda de custo diária — 7640\$ (38,11 euros).

#### B) Cláusula 43.<sup>a</sup> — Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País

1 — c):

- 1) Período de almoço — 2320\$ (11,57 euros);
- 2) Período de jantar — 2320\$ (11,57 euros);

d) Ajuda de custo diária — 7640\$ (38,11 euros).

#### C) Cláusula 55.<sup>a</sup> — Subsídio de turno

A) 20% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo;

B) 25% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável);

C) 35% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup> — Abono para falhas

Abono mensal — 4950\$ (24,69 euros).

#### D) Cláusula 58.<sup>a</sup> — Subsídio de refeição

Valor diário — 1500\$ (7,48 euros).

#### E) Anexo V — Regulamento do Regime de Prevenção

4 — :

- a) Semana completa de prevenção — 35 160\$ (175,38 euros)
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado — 14 150\$ (70,58 euros);
- c) Sábado e domingo não isolados — 22 790\$ (113,68 euros);
- d) Cada hora de prevenção — 410\$ (2,05 euros).

### ANEXO VIII

Tabela salarial para 2000

Escala	Valores	
	Escudos	Euros
1 .....	563 700	2 811,72
2 .....	527 300	2 630,16
3 .....	498 500	2 486,51
4 .....	472 900	2 358,82
5 .....	442 700	2 208,18
6 .....	418 900	2 089,46
7 .....	396 500	1 977,73
8 .....	374 300	1 867,00
9 .....	350 300	1 747,29
10 .....	330 400	1 648,03
11 .....	309 700	1 544,78
12 .....	292 200	1 457,49
13 .....	273 900	1 366,21
14 .....	258 600	1 289,89
15 .....	242 700	1 210,58
16 .....	225 300	1 123,79
17 .....	210 100	1 047,97
18 .....	198 900	992,11
19 .....	187 800	936,74
20 .....	179 100	893,35

Nota. — O aumento percentual acordado — 4 % — terá sempre de se situar 1,5 % acima da taxa de inflação verificada no ano de 2000, devendo, portanto, ser reposto o diferencial a partir de 1 de Janeiro de 2000 se a taxa média de inflação, calculada pelo INE, for superior a 2,5 %.

Tabela salarial para 2001

Escala	Valores	
	Escudos	Euros
1 .....	584 900	2 917,47
2 .....	547 100	2 728,92

Escalaço	Valores	
	Escudos	Euros
3 .....	517 200	2 579,78
4 .....	490 700	2 447,60
5 .....	459 400	2 291,48
6 .....	434 700	2 168,27
7 .....	411 400	2 052,05
8 .....	388 400	1 937,33
9 .....	363 500	1 813,13
10 .....	342 800	1 709,88
11 .....	321 400	1 603,14
12 .....	303 200	1 512,36
13 .....	284 200	1 417,58
14 .....	268 300	1 338,27
15 .....	251 900	1 256,47
16 .....	233 800	1 166,19
17 .....	218 000	1 087,38
18 .....	206 400	1 029,52
19 .....	194 900	972,16
20 .....	185 900	927,27

*Nota.* — O aumento percentual acordado — 3,75 % — terá sempre de se situar 1,5 % acima da taxa de inflação verificada no ano de 2001, devendo, portanto, ser reposto o diferencial a partir de 1 de Janeiro de 2001 se a taxa média de inflação, calculada pelo INE, for superior a 2,25 %.

**Tabela salarial para 2002**

Escalaço	Valores	
	Escudos	Euros
1 .....	605 400	3 019,72
2 .....	566 300	2 824,69
3 .....	535 400	2 670,56
4 .....	507 900	2 533,39
5 .....	475 500	2 371,78
6 .....	450 000	2 244,59
7 .....	425 800	2 123,88
8 .....	402 000	2 005,17
9 .....	376 300	1 876,98
10 .....	354 800	1 769,73
11 .....	332 700	1 659,50
12 .....	313 900	1 565,73
13 .....	294 200	1 467,46
14 .....	277 700	1 385,16
15 .....	260 800	1 300,86
16 .....	242 000	1 207,09
17 .....	225 700	1 125,79
18 .....	213 700	1 065,93
19 .....	201 800	1 006,57
20 .....	192 500	960,19

*Nota.* — O aumento percentual acordado — 3,5 % — terá sempre de se situar 1,5 % acima da taxa de inflação verificada no ano de 2002, devendo, portanto, ser reposto o diferencial a partir de 1 de Janeiro de 2002 se a taxa média de inflação, calculada pelo INE, for superior a 2 %.

## ANEXO IX

### Categorias profissionais por grupos/carreiras

#### Vencimentos mínimos

Grupos	Categorias profissionais
I	Director. Director-geral.

Grupos	Categorias profissionais
II (Vencimento mínimo escalaço: 6)	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de vendas. Médico-coordenador. Técnico superior I. Técnico superior II.
III (Vencimento mínimo escalaço: 11)	Analista de sistemas A. Chefe de serviço. Supervisor de turno. Técnico especializado. Técnico especializado de informática. Técnico superior II. Técnico de vendas sénior.
IV (Vencimento mínimo escalaço: 14)	Analista-chefe. Analista/programador. Analista de sistemas B. Assistente de vendas I. Chefe de turno. Técnico I. Técnico de informática I. Técnico de operação I. Técnico de vendas.
V (Vencimento mínimo escalaço: 17)	Analista de laboratório A. Assistente de vendas II. Comprador. Desenhador projectista. Electricista I. Encarregado de conservação. Encarregado de segurança. Encarregado de serviço de apoio. Enfermeiro. Escriturário principal. Inspector de corrosão I. Instrumentista I. Oficial principal. Operador de sala de controlo. Planificador. Preparador de trabalho. Secretário. Técnico II. Técnico de informática II. Técnico de operação II.
VI (Vencimento mínimo escalaço: 20)	Analista de laboratório B. Assistente de vendas III. Condutor MAET. Contínuo. Desenhador. Electricista 2. Escriturário. Expedidor/recepcionista. Fiel de armazém. Inspector de corrosão 2. Instrumentista 2. Mecânico de instrumentos. Mecânico de telefones. Operador de caldeiras e turbinas. Operador empilhador. Operador de ensacagem. Operador de ensacagem/chefe de equipa. Operador de exterior. Operador heliográfico. Operador de máquinas diesel. Operador de máquinas-ferramentas. Operador de segurança. Recepcionista/armazém. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Soldador. Técnico III. Técnico de informática III. Técnico de operação III.

## **ANEXO X**

### **Regulamento de Saúde, Prevenção, Higiene e Segurança no Trabalho**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Obrigações da empresa**

###### **Artigo 1.º**

###### **Princípios gerais**

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Comissão de Higiene e Segurança**

###### **Artigo 2.º**

###### **Princípio geral**

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à Comissão de Higiene e Segurança.

###### **Artigo 3.º**

###### **Âmbito de acção**

Compete à Comissão de Higiene e Segurança:

- 1) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;
- 2) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- 3) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;
- 4) Efectuar as visitas necessárias ao complexo, para, *in loco*, se inteirar das condições de higiene e segurança e do resultado das acções implementadas;
- 5) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;
- 6) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da Comissão de Higiene e Segurança;
- 7) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;

- 8) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;
- 9) Colaborar na determinação dos riscos potenciais de trabalho e, consequentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.);
- 10) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;
- 11) Promover a difusão de normas específicas para o manuseamento dos produtos tóxicos e corrosivos;
- 12) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência das fábricas;
- 13) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;
- 14) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da Comissão de Higiene e Segurança.

###### **Artigo 4.º**

###### **Constituição**

1 — A Comissão de Higiene e Segurança deverá ser constituída pelos seguintes elementos:

###### **a) Elementos efectivos:**

Dois representantes de gestão da empresa;  
Chefe da área de segurança, ambiente e medicina do trabalho;  
Chefe da segurança;  
Quatro trabalhadores da empresa, indicados pela comissão de trabalhadores.

###### **b) Elementos não efectivos — consultores permanentes:**

Director de recursos humanos;  
Chefe da área da medicina do trabalho ou seu representante.

1.1 — Os elementos efectivos deverão ter em conta a necessidade de existirem elementos suplentes.

1.2 — A Comissão de Higiene e Segurança, sempre que o julgue necessário, poderá convocar para a reunião qualquer outro elemento.

###### **Artigo 5.º**

###### **Funcionamento**

1 — A Comissão de Higiene e Segurança reunir-se-á, pelo menos trimestralmente, com todos os seus elementos.

2 — A Comissão de Higiene e Segurança será secretariada pelo chefe da segurança, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3 — O secretário da Comissão de Higiene e Segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para a análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da Comissão de Higiene e Segurança com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

6 — Presidirá às reuniões da Comissão, em sistema rotativo, um dos representantes da gestão da empresa.

7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8 — A Comissão de Higiene e Segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais, por proposta de pelo menos quatro elementos.

#### Artigo 6.º

##### Despesas de funcionamento

Os encargos de funcionamento da Comissão de Higiene e Segurança serão suportados pela empresa.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Artigo 7.º

##### Deveres específicos da empresa

A empresa deve:

- a) Dar o seu apoio à Comissão de Higiene e Segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- b) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da Comissão;
- c) Consultar a Comissão de Higiene e Segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre saúde, higiene e segurança no trabalho;
- e) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção que, em função do trabalho que cada colaborador desempenha, seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- f) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;
- g) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene, prevenção e segurança no trabalho;
- h) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

- i) Abster-se de impor aos trabalhadores a execução de tarefas contrárias às normas de higiene e segurança;
- j) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre higiene e segurança.

#### Artigo 8.º

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar durante o serviço o equipamento individual de segurança que for determinado nos termos de legislação aplicável, por norma interna ou regulamento interno.

2 — O incumprimento culposo da obrigação referida no número anterior pode fazer incorrer o trabalhador em responsabilidade disciplinar.

3 — Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em acções de formação de segurança.

4 — Colaborar com a empresa no melhoramento das condições de higiene e segurança no trabalho.

5 — Acatar as indicações sobre prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

6 — Cumprir as disposições legais vigentes, princípios estabelecidos por órgãos oficiais, prescrições de carácter específico, recomendações e instruções do órgão de segurança e higiene industrial, sobre higiene e segurança do trabalho, ou outras com estas relacionadas.

7 — Cumprir na execução do trabalho as normas de carácter geral e específicas do âmbito de higiene e segurança.

### CAPÍTULO IV

#### Serviços de medicina do trabalho

#### Artigo 9.º

##### Atribuições

A empresa deve ter serviços de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

#### Artigo 10.º

##### Competência da área de medicina do trabalho

1 — Compete à área de medicina do trabalho exercer as suas competências de acordo com a legislação e normas existentes de modo a salvaguardar a saúde dos trabalhadores na sua mais ampla definição.

2 — Compete à área de medicina do trabalho prestar colaboração, na sua área específica, à Comissão de Higiene e Segurança.

### CAPÍTULO V

#### Disposições finais

#### Artigo 11.º

##### Disposições finais

1 — Aos trabalhadores da Comissão de Higiene e Segurança será concedida a possibilidade de frequen-



tarem, durante o mínimo de 15 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento promovidas pelos sindicatos outorgantes. A frequência destas acções será objecto de acordo entre o trabalhador e a empresa por forma a não afectar o normal funcionamento da mesma.

2 — A empresa enviará aos sindicatos o relatório anual referido no n.º 14 do artigo 3.º do presente Regulamento.

Sines, 20 de Abril de 2000.

Pela Borealis Polímeros, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extractiva, Energia e Química:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos dos Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

#### Credencial

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços.

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

e ainda das associações sindicais, credencia António Alexandre Picareta Delgado e Maria Filomena Barroso com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final AE Borealis Polímeros, L.<sup>da</sup>

E por ser verdade se passa a presente credencial, que vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 3 de Maio de 2000. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 31 de Março de 2000. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, declara que outorga o AE Borealis Polímeros em representação dos seguintes sindicatos:

SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
SE — Sindicato dos Economistas;  
SICONT — Sindicato dos Contabilistas.

Lisboa, 27 de Abril de 2000. — Pelo Secretariado da FENSIQ, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Maio de 2000.

Depositado em 15 de Maio de 2000, a fl. 47 do livro n.º 9, com o registo n.º 115/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical no interior da empresa

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1 — .....

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados da empresa ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva; neste último caso, o limite de quinze horas por ano reportar-se-á a cada trabalhador individualmente considerado.

3 e 4 — .....

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões

A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Organização temporal do trabalho — Princípios gerais

1 e 2 — .....

3 — Sempre que a empresa pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.

4 a 12 — .....

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Regime de horário por turnos

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas.

2 — A empresa obriga-se a afixar quadrimestralmente, com a antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3 — O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

4 — O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo sempre que o início e o termo desse período não sejam para cada trabalhador fixos e predeterminados.

5 — Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço — entre as 11 e as 14 horas;
- b) Jantar — entre as 18 horas e as 21 horas e 30 minutos (não podendo o respectivo intervalo ultrapassar esse limite máximo);
- c) Ceia — entre as 2 e as 4 horas.

6 — Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais — estes em termos de média anual — não forem superiores a sete e trinta e cinco horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de quinze minutos considerada como tempo efectivo de serviço.

7 — Os trabalhadores que pratiquem sistemas de turnos com quatro dias de trabalho seguidos e dois de descanso só poderão mudar para sistemas de turnos diferentes por iniciativa dos próprios, através de solicitação por escrito.

8 — Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

9 — Nas centrais de comunicações e nas barreiras de portagem, os operadores de comunicações e os operadores principais de posto de portagem, respectivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repar-

tido, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível, sem grande prejuízo dos serviços, proceder-se à sua substituição.

10 — Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo predeterminado ou dentro dos limites e condições previstos nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

11 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições a empresa obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

12 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas.

13 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pela empresa e não originem a violação de normas legais imperativas. Serão recusados os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no segundo dia de descanso semanal (descanso obrigatório) ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 0 às 24 horas). As trocas pedidas, pelos trabalhadores, não dão direito a qualquer pagamento suplementar.

14 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de quinze anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, deverá solicitá-lo por escrito à empresa.

O atendimento dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador da empresa ou por recrutamento externo.

15 — Para efeitos do disposto no número anterior a empresa analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre este critério.

16 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal.

16.1 — A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico da empresa, quer do médico do trabalhador.

16.2 — Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um

terceiro médico designado de comum acordo entre a empresa e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

16.3 — Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, a empresa procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, e em que se verifiquem vagas.

16.4 — Não sendo possível efectivar a solução preconizada no subnúmero anterior, a empresa deverá proporcionar ao trabalhador uma reforma antecipada, em termos que serão negociados caso a caso.

16.5 — O disposto neste n.º 16 e respectivos subnúmeros terá em vista evitar que se opere a caducidade do contrato, em consequência das impossibilidades acima previstas.

17 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, a empresa providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — O recurso a trabalho a tempo parcial nos sectores de portagem destinar-se-á apenas a dar satisfação a necessidades de preenchimento de postos de trabalho em períodos de ponta do tráfego, ou para permitir os descansos a outros trabalhadores, e para o preenchimento de postos de trabalho nos fins-de-semana que durante os dias úteis são ocupados por trabalhadores com horários fixos de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O trabalho a tempo parcial em dias úteis não poderá ter uma duração do período normal de trabalho diário inferior a quatro horas nem superior a cinco horas e semanal inferior a vinte horas nem superior a vinte e cinco horas e, nos fins de semana, a oito e dezasseis horas, respectivamente, sendo obrigatória a indicação nos contratos da duração diária e semanal dos períodos de trabalho e os motivos justificativos.

3 — Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente AE ou praticados na empresa.

A remuneração mensal e todas as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição regulado na cláusula 71.<sup>a</sup>, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste AE para o trabalho a tempo completo equivalente.

A trabalhadores a quem estiverem já a ser pagas diuturnidades com valores mais favoráveis, serão estes mantidos em relação às diuturnidades vencidas.

4 — As condições previstas nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula são aplicáveis aos trabalhadores de outras áreas da empresa, mas o recurso a trabalho a tempo parcial só deverá ter lugar em situações de carácter estritamente excepcional.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 a 8 — .....

8-A — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6 horas, a empresa fornecerá um pequeno-almoço ou pagará um subsídio de valor correspondente a 25% do subsídio de refeição previsto na cláusula 71.<sup>a</sup>

9 e 10 — .....

11 — [...] o valor fixo de 490\$ por cada chamada.

12 a 14 — .....

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

1 — .....

2 — Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

O período mínimo a adicionar-se ao dia de descanso semanal obrigatório é de seis horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho diário e semanal não excedam, respectivamente, sete e trinta e cinco horas e tenham, em média quadrimestral, pelo menos 2 dias de descanso por semana, e de oito horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho diários e semanais de oito e quarenta horas, respectivamente, e desde que tenham pelo menos 12 dias de descansos compensatórios, para além dos 2 dias de descanso semanal por semana em termos de média por quadrimestre.

3 a 10 — .....

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho por iniciativa da empresa, esta acordará com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência.

2 — .....

## CAPÍTULO VII

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A empresa está obrigada a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e pater-

nidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

2 — A empresa promoverá, pela forma que considere mais adequada, nomeadamente por afixação em todos os locais de trabalho, informações sobre os direitos conferidos pela legislação referida no número anterior.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento .....	Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente, ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele viviam em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável.	
5 — Nascimento de filhos.	Cinco dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo esta prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do nascimento do filho.	Mediante apresentação de certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
.....		

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Remuneração mensal de base

1 a 4.5 — .....

4.6 — Para efeitos de cálculo do peso da assiduidade na avaliação de desempenho, as faltas serão consideradas nos seguintes termos:

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Actividade sindical .....	(a) 10	1
Assistência inadiável .....	5	1
Baixa por parto .....	Sem limite	0
Baixa por acidente de trabalho .....	Sem limite	0
Casamento .....	Sem limite	0
Consulta médica/tratamento .....	3	1
Doença com baixa .....	8	1
Doença sem baixa .....	3	1
Falta justificada com retribuição (outros motivos) ....	4	1
Falta justificada sem retribuição (outros motivos) ....	2	1
Falta injustificada .....	1	3
Licença sem retribuição ....	5	1
Luto .....	Sem limite	0
Nascimento de filhos .....	Sem limite	0
Suspensão disciplinar .....	1	1
Trabalhador-estudante ....	12	1

(a) Não são consideradas as faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais originadas por reuniões formais com a empresa, nomeadamente por presença em reuniões de negociação do AE.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

- 1) .....
- 2) As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de 5350\$;
- 3) .....

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

- a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — 25 000\$;
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável — 20 900\$;
- c) Três turnos com duas folgas fixas — 18 200\$;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis — 16 100\$;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — 13 650\$;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas — 12 550\$.

2 a 4 — .....

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — .....

- a) 242\$ [...]
- b) 144\$ [...]

#### CAPÍTULO X

##### Regalias sociais

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1 — .....

- a) 5600\$ até aos 14 anos de idade;
- b) 7750\$ até aos 18 anos de idade;
- c) 9000\$ sem limite de idade.

2 — .....

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 1300\$ por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diários inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3 — O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas que sejam as condições a seguir estabelecidas e sem prejuízo da possibilidade de a administração ponderar e decidir os casos de excepção que lhe sejam apresentados:

- a) Para trabalhadores com horário rígido completo: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada; ou superior a uma hora, se a ausência for injustificada;
- b) Para trabalhadores com horário flexível: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, e se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;
- c) Para os trabalhadores a tempo parcial: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respectivamente;
- d) Se a empresa não tiver pago a refeição ao trabalhador.

4 — O subsídio de refeição, como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios, não integra o conceito legal de retribuição.

#### CAPÍTULO XI

##### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Saúde, higiene e segurança no trabalho

##### Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — .....

1.1 — .....

2 — A empresa, enquanto não for regulamentado o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e eleitos os representantes dos trabalhadores, designará ou contratará os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as actividades de segurança, higiene e saúde.

3 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

4 — Para além do disposto no número anterior, a entidade é obrigada a proporcionar aos seus trabalhadores adequada formação no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

5 — Para esse fim, será concedido aos trabalhadores o tempo necessário para a formação o qual contará, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

6 — Sem prejuízo de formação adequada, a informação a que se refere o n.º 3, deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

7 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores devem ser informados sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina na empresa

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Processo disciplinar

8 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

9 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

1 — .....

2 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de 10, no total, e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da sua responsabilidade a apresentação no local e datas estabelecidos pelo relator quando não pertençam ao quadro da empresa.

3 a 8 — .....

## ANEXO III

### Tabela salarial

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E

#### Profissionais de armazém

Fiel de armazém .....	123 200\$00	131 900\$00	144 700\$00	153 300\$00	160 200\$00
-----------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

#### Profissionais de construção civil

Téc. esp. expropriações .....	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00	—	—
Enc. laboratório .....	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00	—	—
Enc. geral obra civil .....	210 200\$00	231 100\$00	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00
Téc. sinal. rodoviária .....	196 000\$00	210 200\$00	231 100\$00	238 700\$00	249 000\$00
Téc. de expropriações .....	196 000\$00	210 200\$00	231 100\$00	—	—
Enc. fiscal obras .....	175 700\$00	196 000\$00	210 200\$00	238 700\$00	263 100\$00
Téc. de expropriações .....	175 700\$00	184 300\$00	210 200\$00	231 100\$00	—
Téc. laboratório .....	167 600\$00	175 700\$00	196 000\$00	210 200\$00	238 700\$00
Of. de obra civil .....	131 900\$00	139 200\$00	144 700\$00	156 700\$00	167 600\$00
Op. laboratório .....	121 900\$00	131 900\$00	139 200\$00	149 700\$00	160 200\$00
Aux. téc. expropriações .....	111 500\$00	121 900\$00	131 900\$00	144 700\$00	160 200\$00
Aj. op. laboratório .....	98 500\$00	102 900\$00	115 900\$00	—	—
Ajudante of. o. civil .....	84 400\$00	102 900\$00	113 300\$00	121 900\$00	—
Guarda .....	78 100\$00	80 800\$00	84 400\$00	—	—

#### Desenhadores

Desenhador project. ....	196 000\$00	210 200\$00	231 100\$00	238 700\$00	249 000\$00
Medidor-orçamentista .....	167 600\$00	175 700\$00	196 000\$00	210 200\$00	231 100\$00
Desenhador estudos .....	144 700\$00	160 200\$00	167 600\$00	175 700\$00	—
Desenhador execução .....	111 500\$00	115 900\$00	123 200\$00	131 900\$00	—
Arquivista técnico .....	102 900\$00	109 100\$00	115 900\$00	—	—

#### Electricistas/electrónicos

Téc. electricidade .....	210 200\$00	231 100\$00	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00
Téc. electrónica .....	210 200\$00	231 100\$00	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00
Enc. fiscal electr. ....	175 700\$00	196 000\$00	210 200\$00	238 700\$00	263 100\$00
Oficial electricista .....	131 900\$00	139 200\$00	144 700\$00	156 700\$00	167 600\$00
Oficial electrónica .....	131 900\$00	139 200\$00	144 700\$00	156 700\$00	167 600\$00

#### Auxiliares de escritório

Emp. serv. externos .....	111 500\$00	115 900\$00	121 900\$00	127 600\$00	—
Operad. reprográfico .....	111 500\$00	115 900\$00	121 900\$00	—	—

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
Telefonista .....	111 500\$00	115 900\$00	121 900\$00	—	—
Contínuo .....	98 500\$00	102 900\$00	109 100\$00	115 900\$00	—
Empregado de limpeza .....	78 100\$00	84 400\$00	98 500\$00	102 900\$00	—
<b>Profissionais de escritório</b>					
Téc. adm. especialista .....	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00	—	—
Téc. pub. <i>marketing</i> .....	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00	—	—
Téc. administrativo .....	175 700\$00	184 300\$00	210 200\$00	233 600\$00	—
Secretário .....	167 600\$00	175 700\$00	184 300\$00	210 200\$00	224 300\$00
Recepcionista .....	156 700\$00	167 600\$00	175 700\$00	184 300\$00	—
Caixa .....	144 700\$00	160 200\$00	167 600\$00	175 700\$00	—
Escriturário .....	111 500\$00	121 900\$00	131 900\$00	144 700\$00	160 200\$00
<b>Portagens</b>					
Encarreg. portagens .....	210 200\$00	231 100\$00	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00
Op. prin. p. portagem .....	144 700\$00	160 200\$00	167 600\$00	175 700\$00	184 300\$00
Op. p. portagem .....	98 500\$00	109 100\$00	115 900\$00	127 600\$00	139 200\$00
<b>Quadros superiores</b>					
Nível II .....	385 000\$00	405 000\$00	425 000\$00	445 000\$00	—
Nível III .....	330 000\$00	345 000\$00	360 000\$00	375 000\$00	—
Nível IV .....	275 000\$00	290 000\$00	305 000\$00	320 000\$00	—
Nível V .....	235 000\$00	245 000\$00	252 500\$00	260 000\$00	—
<b>Rodoviários</b>					
Motorista .....	115 900\$00	123 200\$00	139 200\$00	144 700\$00	—
<b>Topografia</b>					
Topógrafo .....	196 000\$00	210 200\$00	231 100\$00	249 000\$00	263 100\$00
Aux. topografia .....	111 500\$00	115 900\$00	123 200\$00	127 600\$00	—
Porta-miras .....	98 500\$00	102 900\$00	111 500\$00	—	—
<b>Assistência a utentes</b>					
Enc. ass. utentes .....	210 200\$00	231 100\$00	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00
Op. cent. comunicações .....	144 700\$00	160 200\$00	167 600\$00	175 700\$00	184 300\$00
Oficial mecânica .....	131 900\$00	139 200\$00	144 700\$00	156 700\$00	167 600\$00

Lisboa, 9 de Março de 2000.

Pela BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhos de Escritório, Serviços e Novas Tecnologias, credencia Luís Manuel Belmonte Azinheira com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final do AE BRISA.

Entrado em 5 de Maio de 2000.

Depositado em 15 de Maio de 2000, a fl. 47 do livro n.º 9, com o n.º 117/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CAPÍTULO II**

### **Actividade sindical no interior da empresa**

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Reuniões**

1 — .....

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados da empresa ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva; neste último caso, o limite de quinze horas por ano reportar-se-á a cada trabalhador individualmente considerado.

3 e 4 — .....

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Instalação das comissões**

A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

## **CAPÍTULO V**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Organização temporal do trabalho —Princípios gerais**

1 e 2 — .....

3 — Sempre que a empresa pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.

4 a 12 — .....

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **Regime de horário por turnos**

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas.

2 — A empresa obriga-se a afixar quadrimestralmente, com a antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3 — O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

4 — O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo sempre que o início e o termo desse período não sejam para cada trabalhador fixos e predeterminados.

5 — Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço — entre as 11 e as 14 horas;
- b) Jantar — entre as 18 horas e as 21 horas e 30 minutos (não podendo o respectivo intervalo ultrapassar esse limite máximo);
- c) Ceia — entre as 2 e as 4 horas.

6 — Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais — estes em termos de média anual — não forem superiores a sete horas e trinta e cinco horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de quinze minutos considerada como tempo efectivo de serviço.

7 — Os trabalhadores que pratiquem sistemas de turnos com quatro dias de trabalho seguidos e dois de descanso só poderão mudar para sistemas de turnos diferentes por iniciativa dos próprios, através de solicitação por escrito.

8 — Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

9 — Nas centrais de comunicações e nas barreiras de portagem, os operadores de comunicações e os operadores principais de posto de portagem, respectivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível, sem grande prejuízo dos serviços, proceder-se à sua substituição.

10 — Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo predeterminado ou dentro dos limites e condições previstos nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

11 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições a empresa obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

12 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas.

13 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que



sejam acordadas entre eles e previamente aceites pela empresa e não originem a violação de normas legais imperativas. Serão recusados os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no segundo dia de descanso semanal (descanso obrigatório) ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 0 às 24 horas). As trocas pedidas, pelos trabalhadores, não dão direito a qualquer pagamento suplementar.

14 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de quinze anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, deverá solicitá-lo por escrito à empresa.

O atendimento dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador da empresa ou por recrutamento externo.

15 — Para efeitos do disposto no número anterior a empresa analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre este critério.

16 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal.

16.1 — A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico da empresa, quer do médico do trabalhador.

16.2 — Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre a empresa e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

16.3 — Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, a empresa procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, e em que se verifiquem vagas.

16.4 — Não sendo possível efectivar a solução preconizada no subnúmero anterior, a empresa deverá proporcionar ao trabalhador uma reforma antecipada, em termos que serão negociados caso a caso.

16.5 — O disposto neste n.º 16 e respectivos subnúmeros terá em vista evitar que se opere a caducidade do contrato, em consequência das impossibilidades acima previstas.

17 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, a empresa providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Trabalho a tempo parcial

1 — O recurso a trabalho a tempo parcial nos sectores de portagem destinar-se-á apenas a dar satisfação a necessidades de preenchimento de postos de trabalho em períodos de ponta do tráfego, ou para permitir os descansos a outros trabalhadores, e para o preenchimento de postos de trabalho nos fins-de-semana que durante os dias úteis são ocupados por trabalhadores com horários fixos de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O trabalho a tempo parcial em dias úteis não poderá ter uma duração do período normal de trabalho diário inferior a quatro horas nem superior a cinco horas e semanal inferior a vinte horas nem superior a vinte e cinco horas e, nos fins-de-semana, a oito e dezasseis horas, respectivamente, sendo obrigatória a indicação nos contratos da duração diária e semanal dos períodos de trabalho e os motivos justificativos.

3 — Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente AE ou praticados na empresa.

A remuneração mensal e todas as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição regulado na cláusula 71.<sup>a</sup>, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste AE para o trabalho a tempo completo equivalente.

A trabalhadores a quem estiverem já a ser pagas diuturnidades com valores mais favoráveis, serão estes mantidos em relação às diuturnidades vencidas.

4 — As condições previstas nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula são aplicáveis aos trabalhadores de outras áreas da empresa, mas o recurso a trabalho a tempo parcial só deverá ter lugar em situações de carácter estritamente excepcional.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

1 a 8 — .....

8-A — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6 horas, a empresa fornecerá um pequeno-almoço ou pagará um subsídio de valor correspondente a 25 % do subsídio de refeição previsto na cláusula 71.<sup>a</sup>

9 e 10 — .....

11 — [...] o valor fixo de 490\$ por cada chamada.

12 a 14 — .....

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — .....

2 — Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

O período mínimo a adicionar-se ao dia de descanso semanal obrigatório é de seis horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho diário e semanal não excedam, respectivamente, sete e trinta e cinco horas, e tenham, em média quadrimestral, pelo menos 2 dias de descanso por semana, e de oito horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho diários e semanais de oito e quarenta horas, respectivamente, e desde que tenham pelo menos 12 dias de descansos compensatórios, para além dos 2 dias de descanso semanal por semana em termos de média por quadrimestre.

3 a 10 — .....

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa da empresa, esta acordará com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência.

2 — .....

## CAPÍTULO VII

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A empresa está obrigada a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

2 — A empresa promoverá, pela forma que considere mais adequada, nomeadamente por afixação em todos os locais de trabalho, informações sobre os direitos conferidos pela legislação referida no número anterior.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

.....

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento .....	Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente, ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele viviam em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável.	
5 — Nascimento de filhos.	Cinco dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo esta prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do nascimento do filho.	Mediante apresentação de certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
.....		

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Remuneração mensal de base

1 a 4.5 — .....

4.6 — Para efeitos de cálculo do peso da assiduidade na avaliação de desempenho, as faltas serão consideradas nos seguintes termos:

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Actividade sindical .....	(a) 10	1
Assistência inadiável .....	5	1
Baixa por parto .....	Sem limite	0
Baixa por acidente de trabalho .....	Sem limite	0
Casamento .....	Sem limite	0
Consulta médica/tratamento .....	3	1
Doença com baixa .....	8	1

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Doença sem baixa . . . . .	3	1
Falta justificada com retribuição (outros motivos) . . . . .	4	1
Falta justificada sem retribuição (outros motivos) . . . . .	2	1
Falta injustificada . . . . .	1	3
Licença sem retribuição . . . . .	5	1
Luto . . . . .	Sem limite	0
Nascimento de filhos . . . . .	Sem limite	0
Suspensão disciplinar . . . . .	1	1
Trabalhador-estudante . . . . .	12	1

(a) Não são consideradas as faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais originadas por reuniões formais com a empresa, nomeadamente por presença em reuniões de negociação do AE.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

- 1) . . . . .
- 2) As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de 5350\$;
- 3) . . . . .

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

- Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — 25 000\$;
- Três turnos com uma folga fixa e outra variável — 20 900\$;
- Três turnos com duas folgas fixas — 18 200\$;
- Dois turnos com duas folgas variáveis — 16 100\$;
- Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — 13 650\$;
- Dois turnos com duas folgas fixas — 12 550\$.

2 a 4 — . . . . .

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

- 1 — . . . . .
- 242\$ [...]
  - 144\$ [...]

### CAPÍTULO X

#### Regalias sociais

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

- 1 — . . . . .
- 5600\$ até aos 14 anos de idade;
  - 7750\$ até aos 18 anos de idade;
  - 9000\$ sem limite de idade.
- 2 — . . . . .

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 1300\$ por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3 — O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas que sejam as condições a seguir estabelecidas e sem prejuízo da possibilidade de a administração ponderar e decidir os casos de excepção que lhe sejam apresentados:

- Para trabalhadores com horário rígido completo: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada; ou superior a uma hora, se a ausência for injustificada;
- Para trabalhadores com horário flexível: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, e se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;
- Para os trabalhadores a tempo parcial: se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respectivamente.
- Se a empresa não tiver pago a refeição ao trabalhador.

4 — O subsídio de refeição, como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios, não integra o conceito legal de retribuição.

### CAPÍTULO XI

#### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Saúde, higiene e segurança no trabalho Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

- 1 — . . . . .
- 1.1 — . . . . .

2 — A empresa, enquanto não for regulamentado o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e eleitos os representantes dos trabalhadores, designará ou con-

tratará os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as actividades de segurança, higiene e saúde.

3 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, devem dispor de informação actualizada sobre:

- Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;
- As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

4 — Para além do disposto no número anterior, a entidade é obrigada a proporcionar aos seus trabalhadores adequada formação no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

5 — Para esse fim, será concedido aos trabalhadores o tempo necessário para a formação, o qual contará, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

6 — Sem prejuízo de formação adequada, a informação a que se refere o n.º 3 deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- Admissão na empresa;
- Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- Adopção de uma nova tecnologia;
- Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

7 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores devem ser informados sobre:

- As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

- As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores.

8 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

9 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- Às informações técnicas objecto de registo;
- Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

.....

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina na empresa

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

- .....
- .....
  - .....
  - .....
  - .....
  - Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de 10, no total, e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da sua responsabilidade a apresentação no local e datas estabelecidas pelo relator, quando não pertençam ao quadro da empresa.
- a 8 — .....

## ANEXO III

### Tabela salarial

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
<b>Profissionais de armazém</b>					
Fiel de armazém .....	123 200\$00	131 900\$00	144 700\$00	153 300\$00	160 200\$00
<b>Profissionais de construção civil</b>					
Téc. esp. expropriações .....	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00	—	—
Enc. laboratório .....	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00	—	—
Enc. geral obra civil .....	210 200\$00	231 100\$00	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00
Téc. sinal. rodoviária .....	196 000\$00	210 200\$00	231 100\$00	238 700\$00	249 000\$00

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Téc. cons. man. rev. veg. ....	196 000\$00	210 200\$00	231 100\$00	–	–
Enc. fiscal obras ....	175 700\$00	196 000\$00	210 200\$00	238 700\$00	263 100\$00
Téc. de expropriações ....	175 700\$00	184 300\$00	210 200\$00	231 100\$00	–
Téc. laboratório ....	167 600\$00	175 700\$00	196 000\$00	210 200\$00	238 700\$00
Of. de obra civil ....	131 900\$00	139 200\$00	144 700\$00	156 700\$00	167 600\$00
Op. laboratório ....	121 900\$00	131 900\$00	139 200\$00	149 700\$00	160 200\$00
Aux. téc. expropriações ....	111 500\$00	121 900\$00	131 900\$00	144 700\$00	160 200\$00
Aj. op. laboratório ....	98 500\$00	102 900\$00	115 900\$00	–	–
Ajudante of. o. civil ....	84 400\$00	102 900\$00	113 300\$00	121 900\$00	–
Guarda ....	78 100\$00	80 800\$00	84 400\$00	–	–
<b>Desenhadores</b>					
Desenhador project. ....	196 000\$00	210 200\$00	231 100\$00	238 700\$00	249 000\$00
Medidor-orçamentista ....	167 600\$00	175 700\$00	196 000\$00	210 200\$00	231 100\$00
Desenhador estudos ....	144 700\$00	160 200\$00	167 600\$00	175 700\$00	–
Desenhador execução ....	111 500\$00	115 900\$00	123 200\$00	131 900\$00	–
Arquivista técnico ....	102 900\$00	109 100\$00	115 900\$00	–	–
<b>Electricistas/electrónicos</b>					
Téc. electricidade ....	210 200\$00	231 100\$00	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00
Téc. electrónica ....	210 200\$00	231 100\$00	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00
Enc. fiscal electr. ....	175 700\$00	196 000\$00	210 200\$00	238 700\$00	263 100\$00
Oficial electricista ....	131 900\$00	139 200\$00	144 700\$00	156 700\$00	167 600\$00
Oficial electrónica ....	131 900\$00	139 200\$00	144 700\$00	156 700\$00	167 600\$00
<b>Auxiliares de escritório</b>					
Emp. serv. externos ....	111 500\$00	115 900\$00	121 900\$00	127 600\$00	–
Operad. reprográfico ....	111 500\$00	115 900\$00	121 900\$00	–	–
Telefonista ....	111 500\$00	115 900\$00	121 900\$00	–	–
Contínuo ....	98 500\$00	102 900\$00	109 100\$00	115 900\$00	–
Empregado de limpeza ....	78 100\$00	84 400\$00	98 500\$00	102 900\$00	–
<b>Profissionais de escritório</b>					
Téc. adm. especialista ....	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00	–	–
Téc. pub. <i>marketing</i> ....	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00	–	–
Téc. administrativo ....	175 700\$00	184 300\$00	210 200\$00	233 600\$00	–
Secretário ....	167 600\$00	175 700\$00	184 300\$00	210 200\$00	224 300\$00
Recepcionista ....	156 700\$00	167 600\$00	175 700\$00	184 300\$00	–
Caixa ....	144 700\$00	160 200\$00	167 600\$00	175 700\$00	–
Escriturário ....	111 500\$00	121 900\$00	131 900\$00	144 700\$00	160 200\$00
<b>Portagens</b>					
Encarreg. portagens ....	210 200\$00	231 100\$00	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00
Op. prin. p. portagem ....	144 700\$00	160 200\$00	167 600\$00	175 700\$00	184 300\$00
Op. p. portagem ....	98 500\$00	109 100\$00	115 900\$00	127 600\$00	139 200\$00
<b>Quadros superiores</b>					
Nível II ....	385 000\$00	405 000\$00	425 000\$00	445 000\$00	–
Nível III ....	330 000\$00	345 000\$00	360 000\$00	375 000\$00	–
Nível IV ....	275 000\$00	290 000\$00	305 000\$00	320 000\$00	–
Nível V ....	235 000\$00	245 000\$00	252 500\$00	260 000\$00	–
<b>Rodoviários</b>					
Motorista ....	115 900\$00	123 200\$00	139 200\$00	144 700\$00	–

Categoria profissional	Escalaes				
	A	B	C	D	E
<b>Topografia</b>					
Topógrafo .....	196 000\$00	210 200\$00	231 100\$00	249 000\$00	263 100\$00
Aux. topografia .....	111 500\$00	115 900\$00	123 200\$00	127 600\$00	—
Porta-miras .....	98 500\$00	102 900\$00	111 500\$00	—	—
<b>Assistência a utentes</b>					
Enc. ass. utentes .....	210 200\$00	231 100\$00	238 700\$00	249 000\$00	263 100\$00
Op. cent. comunicações .....	144 700\$00	160 200\$00	167 600\$00	175 700\$00	184 300\$00
Oficial mecânica .....	131 900\$00	139 200\$00	144 700\$00	156 700\$00	167 600\$00

Lisboa, 9 de Março de 2000.

Pela BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETACCOP — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins e Outro:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

A FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e seus sindicatos filiados e ainda credenciada para representar as seguintes organizações sindicais:

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;  
 FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalúrgica, Metalomecânica e Minas de Portugal;  
 FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;  
 Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármoreis;  
 SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

#### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

#### Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

#### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metal-

mecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, representa as seguintes organizações sindicais:

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

Lisboa, 21 de Março de 1999. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 20 de Março de 2000. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 17 de Março de 2000. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 5 de Maio de 2000.

Depositado em 15 de Maio de 2000, a fl. 47 do livro n.º 9, com o n.º 118/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **União dos Sind. de Setúbal/CGTP-IN USS/CGTP-IN — Alteração**

Alteração aos estatutos publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 30 de Julho de 1997.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, âmbito e sede**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação e âmbito**

A União dos Sindicatos de Setúbal/CGTP-IN, abreviadamente designada pela sigla USS/CGTP-IN, é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade no distrito de Setúbal.

###### **Artigo 2.º**

###### **Sede**

A União dos Sindicatos de Setúbal tem a sua sede em Setúbal.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Princípios fundamentais e objectivos**

###### **Artigo 3.º**

###### **Princípios fundamentais**

A União dos Sindicatos de Setúbal orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

###### **Artigo 4.º**

###### **Liberdade sindical**

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela União dos Sindicatos de Setúbal, garante

a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

###### **Artigo 5.º**

###### **Unidade sindical**

A União dos Sindicatos de Setúbal defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

###### **Artigo 6.º**

###### **Democracia sindical**

A democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da União dos Sindicatos de Setúbal, constituindo o seu exercício um direito e dever de todos os trabalhadores. A democracia sindical em que a União dos Sindicatos de Setúbal assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na acção sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os seus pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

###### **Artigo 7.º**

###### **Independência sindical**

A União dos Sindicatos de Setúbal desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

###### **Artigo 8.º**

###### **Natureza de classe e solidariedade internacionalista**

A União dos Sindicatos de Setúbal reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica



da humanidade e a solidariedade de interesses existente entre trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

#### Artigo 9.º

##### Objectivos

A União dos Sindicatos de Setúbal tem por objectivos, em especial:

- a) Dirigir, coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical ao nível do distrito, de acordo com as orientações gerais definidas pelos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações dos órgãos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional/CGTP-IN;
- b) Organizar, ao nível do distrito, os trabalhadores para a defesa, por todos os meios ao seu alcance, dos seus direitos colectivos;
- c) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos trabalhadores, empenhando-se no reforço da sua unidade e organização;
- d) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática, e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;
- e) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;
- f) Lutar pela emancipação dos trabalhadores e pela construção da sociedade sem classes;
- g) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença, quer perante o conteúdo e o carácter das liberdades democráticas quer perante as ameaças a essas liberdades ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores;
- h) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do controlo de gestão a nível distrital;
- i) Dirigir, coordenar e dinamizar acções tendentes a melhorar as condições de vida dos trabalhadores e suas famílias, enquanto parte integrante das populações do distrito, desenvolvendo uma intervenção progressiva no campo social;
- j) Desenvolver os contactos e ou a cooperação com as organizações sindicais congéneres de outros países e, consequentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo, com respeito pelo princípio da independência de cada organização.

### CAPÍTULO III

#### Estrutura e organização

#### Artigo 10.º

##### Estrutura

As associações sindicais que constituem a União dos Sindicatos de Setúbal são os sindicatos e uniões locais que desenvolvem a sua actividade no distrito.

#### Artigo 11.º

##### Sindicato

1 — O sindicato é a associação de base da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e da União, a quem cabe a direcção e dinamização de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do sindicato, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa, de unidade de produção ou de serviço.

#### Artigo 12.º

##### Uniões locais

1 — A união local é a associação sindical intermédia da estrutura da USS/CGTP-IN, a quem compete coordenar e dinamizar a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — O âmbito geográfico da união local corresponde, em princípio, ao respectivo concelho, podendo, no entanto, abranger mais de um concelho.

3 — As uniões locais desenvolvem a sua actividade com base na estrutura descentralizada dos sindicatos que representam trabalhadores no respectivo âmbito.

#### Artigo 13.º

##### CGTP-IN

A União dos Sindicatos de Setúbal faz parte da estrutura da CGTP-IN como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical ao nível do distrito e, como tal, perfilha a sua declaração de princípios.

### CAPÍTULO IV

#### Associados

#### Artigo 14.º

##### Filiação

Têm direito de se filiar na União dos Sindicatos de Setúbal os sindicatos que exercem a sua actividade no distrito de Setúbal e que aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

#### Artigo 15.º

##### Pedido de filiação

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta de eleição dos corpos gerentes em exercício;
- d) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade no distrito de Setúbal;
- e) Último relatório e contas aprovado.

2 — No caso de o sindicato ser filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, é dispensada a declaração prevista na alínea a) do número anterior.

#### Artigo 16.º

##### Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, cuja decisão terá de ser ratificada pelo plenário da União dos Sindicatos de Setúbal na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pela direcção, o sindicato interessado poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão, com direito ao uso da palavra enquanto o assunto estiver em discussão.

#### Artigo 17.º

##### Direitos dos sindicatos associados

São direitos dos sindicatos associados:

- a) Eleger e destituir a direcção e a comissão de fiscalização, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar na actividade da União dos Sindicatos de Setúbal a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do congresso e do plenário, reque-rendo, apresentando, discutindo e votando as moções e as propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela União dos Sindicatos de Setúbal em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela União dos Sindicatos de Setúbal;
- f) Deliberar sobre o orçamento e o plano geral de actividades, bem como sobre as contas e o seu relatório justificativo, a apresentar anualmente pela direcção;
- g) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões de interesse para os trabalhadores e formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da União dos Sindicatos de Setúbal, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização democrática das associações sindicais;
- i) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 18.º

##### Direito de tendência

1 — A União dos Sindicatos de Setúbal, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião, nos órgãos competentes da União dos Sindicatos de Setúbal, subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

#### Artigo 19.º

##### Deveres dos sindicatos associados

São deveres dos sindicatos associados:

- a) Participar nas actividades da União dos Sindicatos de Setúbal e manter-se delas informados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar as acções da União dos Sindicatos de Setúbal na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;
- f) Fortalecer a organização e a acção sindical na área da sua actividade, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Comunicar à direcção da União, com antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, às propostas de alterações aos estatutos do sindicato e comunicar, no prazo de 20 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verifique qualquer modificação;
- i) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos;
- j) Enviar anualmente à direcção da União, no prazo de 20 dias após a sua aprovação, o relatório e contas e o orçamento;
- l) Informar regularmente a direcção da União sobre a sua acção, nomeadamente do cumprimento de tarefas colectivas ou específicas que lhe sejam atribuídas no âmbito da União dos Sindicatos de Setúbal;
- m) Prestar todas as informações que forem solicitadas pelos órgãos competentes da União de acordo com os estatutos.

#### Artigo 20.º

##### Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os sindicatos que:

- a) Se retirem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à adesão;

- b) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de dissolução nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Deixem de ter representação na área de actividade da União, por modificação do respectivo âmbito geográfico.

#### Artigo 21.º

##### Readmissão

Os sindicatos associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

### CAPÍTULO V

#### Órgãos

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 22.º

##### Órgãos da União

Os órgãos da União dos Sindicatos de Setúbal são:

- a) O congresso;
- b) O plenário;
- c) A direcção;
- d) A comissão executiva.

#### Artigo 23.º

##### Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada órgão da União dos Sindicatos de Setúbal será objecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da União, nomeadamente:

- a) Convocação das reuniões, de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da respectiva ordem de trabalhos;
- b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade da convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;
- c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na discussão e votação;
- d) Exigência de quórum para as reuniões;
- e) Deliberações por maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
- f) Obrigatoriedade de voto presencial;
- g) Elaboração de actas das reuniões;
- h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões;
- i) Direcção eleita pelo respectivo órgão com a responsabilidade da condução dos trabalhos;
- j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu, pela acção desenvolvida;

- l) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

#### Artigo 24.º

##### Exercício dos cargos associativos

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, deixem de receber total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito exclusivamente ao reembolso das importâncias correspondentes.

### SECÇÃO II

#### Congresso

#### Artigo 25.º

##### Natureza

O congresso é o órgão deliberativo máximo da União dos Sindicatos de Setúbal.

#### Artigo 26.º

##### Composição

1 — O congresso é composto pelos sindicatos filiados na União dos Sindicatos de Setúbal.

2 — Cabe ao plenário deliberar sobre a participação ou não no congresso dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir a forma dessa participação.

#### Artigo 27.º

##### Representação

1 — A representação de cada sindicato no congresso é proporcional ao número de trabalhadores nele sindicalizados.

2 — A proporcionalidade referida no número anterior e, consequentemente, o número de delegados por sindicato serão definidos no regulamento do congresso.

#### Artigo 28.º

##### Participação da direcção

Os membros da direcção participam no congresso como delegados de pleno direito.

#### Artigo 29.º

##### Participação das uniões locais

As uniões locais participam no congresso com direito a voto, sendo a sua representação definida no regulamento do congresso.

#### Artigo 30.º

##### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo disposição ou deliberação expressa em contrário.

2 — A cada delegado ao congresso cabe um voto, não sendo permitido o voto por procuração ou correspondência.

## Artigo 31.º

### Competência

Compete ao congresso:

- a) Aprovar, quadrianualmente, o relatório da actividade desenvolvida pela União dos Sindicatos de Setúbal;
- b) Definir as orientações para a actividade sindical do distrito, em harmonia com a orientação geral da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- c) Aprovar ou alterar os estatutos, bem como o regulamento de funcionamento e o regulamento eleitoral;
- d) Eleger e destituir a direcção;
- e) Apreçar a actividade desenvolvida pela direcção ou qualquer dos outros órgãos da União dos Sindicatos de Setúbal.

## Artigo 32.º

### Reuniões

1 — O congresso reúne, quadrianualmente, em sessão ordinária, para exercer as atribuições previstas no artigo anterior.

2 — O congresso reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Quando a direcção o entender necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um quinto dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos de Setúbal.

## Artigo 33.º

### Data e ordem de trabalhos

1 — A data do congresso bem como a sua ordem de trabalhos são fixadas pelo plenário.

2 — No caso de a reunião do congresso ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo anterior, a ordem de trabalhos deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

## Artigo 34.º

### Regulamento do congresso

1 — O congresso reger-se-á pelo regulamento que vier a ser aprovado pelo plenário com, pelo menos, 90 dias de antecedência sobre a data do seu início.

2 — O processo relativo à apresentação de documentos a submeter à apreciação do congresso, sua discussão, envio de propostas e respectivos prazos deverá constar do regulamento, que assegurará a possibilidade de todos os trabalhadores participarem activamente no congresso e garantirá a qualquer associação sindical o direito de apresentar propostas.

## Artigo 35.º

### Convocação

1 — A convocação do congresso incube à direcção e deverá ser enviada aos sindicatos e às uniões locais e publicada em, pelo menos, um dos jornais mais lidos no distrito com a antecedência mínima de 80 dias.

2 — No caso de se tratar de congresso extraordinário e por decisão do plenário, o prazo de convocação e discussão pode ser reduzido para metade.

## Artigo 36.º

### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída pela comissão executiva e presidida por um dos seus membros a designar de entre si.

2 — Poderão ainda fazer parte da mesa do congresso outros membros da direcção e ou delegados eleitos pelo congresso por proposta da direcção.

3 — No caso de os membros da direcção serem destituídos pelo congresso, este deverá eleger uma mesa do congresso constituída por, pelo menos, cinco delegados.

## Artigo 37.º

### Candidaturas

1 — Podem apresentar listas de candidatura para a direcção:

- a) A direcção;
- b)  $\frac{1}{20}$  dos delegados inscritos no congresso, não podendo os candidatos ser simultaneamente subscritores de qualquer lista.

2 — As listas podem ser constituídas por membros dos corpos gerentes das associações sindicais, membros eleitos nas secções, delegações, secretariados ou noutros sistemas de organização descentralizada e ainda das comissões intersindicais ou sindicais de empresa e ou delegados ao congresso, sendo eleita a lista que tiver a maioria simples dos votos validamente expressos em votação directa e secreta.

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

4 — O processo eleitoral constará do regulamento a aprovar pelo congresso.

## SECÇÃO III

### Plenário

## Artigo 38.º

### Composição

1 — O plenário é composto pelos sindicatos filiados.

2 — Participam no plenário as uniões locais.

3 — Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados, desde que assim deliberem os sindicatos filiados, que deverão definir a forma dessa participação.

## Artigo 39.º

### Representação

1 — A representação de cada sindicato no plenário incumbe aos respectivos corpos gerentes ou, caso a sede do sindicato não se situe na área de actividade da União

dos Sindicatos de Setúbal, à sua estrutura descentralizada responsável pela actividade no distrito.

2 — No caso de o sindicato filiado não dispor de sede na área de actividade da União dos Sindicatos de Setúbal nem tiver instituído um sistema de organização descentralizada, poderá designar a sua representação através de delegados sindicais, devidamente mandatados para o efeito.

3 — A representação das uniões locais cabe aos respectivos órgãos dirigentes.

4 — O número de delegados por sindicato e por união local é fixado pelo plenário.

#### Artigo 40.º

##### Competência

Compete ao plenário:

- a) Eleger e destituir a comissão de fiscalização;
- b) Pronunciar-se, entre reuniões do congresso, sobre todas as questões que se coloquem ao movimento sindical e que a direcção, a comissão executiva ou qualquer sindicato associado entendam dever submeter à sua apreciação;
- c) Acompanhar a aplicação prática das resoluções do congresso e dos órgãos da União, tendo em consideração as orientações decididas pelos órgãos da CGTP-IN;
- d) Apreciar a situação político-sindical, as deliberações e orientações aprovadas pelos órgãos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e, em conformidade, definir as medidas que no distrito se mostrem necessárias à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- f) Ratificar os pedidos de filiação;
- g) Deliberar sobre a readmissão de sindicatos associados que hajam sido expulsos;
- h) Fixar a data do congresso e a ordem de trabalhos;
- i) Aprovar o regulamento do congresso;
- j) Deliberar sobre a participação ou não no congresso e no plenário dos sindicatos não filiados, bem como a forma dessa participação;
- l) Apreciar a actuação da direcção, da comissão executiva ou dos seus membros;
- m) Eleger, por proposta da direcção, os elementos para suprir vagas naquele órgão, até 25 % dos membros eleitos pelo congresso;
- n) Aprovar, modificar ou rejeitar, até 31 de Março de cada ano, as contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo, e, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento e o plano geral de actividades para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres da comissão de fiscalização;
- o) Zelar pelo cumprimento dos presentes estatutos e fiscalizar a gestão e as contas;
- p) Deliberar sobre as quotizações ordinárias e ou extraordinárias a pagar pelos associados;
- q) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

#### Artigo 41.º

##### Comissão de fiscalização

1 — Com vista ao exercício, com carácter permanente, de algumas das suas competências, o plenário elegerá uma comissão de fiscalização, definindo com precisão a sua composição, atribuições e competências.

2 — A definição do número de membros da comissão de fiscalização, o processo para a sua eleição, bem como as atribuições e competências, constam do regulamento do plenário.

3 — O regulamento previsto no número anterior deverá ser aprovado, por proposta da direcção ou dos sindicatos, no primeiro plenário que ocorra após a realização do congresso.

#### Artigo 42.º

##### Reuniões

1 — O plenário reúne em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março e 31 de Dezembro de cada ano, para exercer as atribuições previstas na alínea n) do artigo 40.º;
- b) Quadri-anualmente, para exercer as atribuições previstas nas alíneas h), i) e j) do artigo 40.º

2 — O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que a direcção ou a comissão executiva o entendam necessário;
- c) A requerimento de cinco sindicatos ou de sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

#### Artigo 43.º

##### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples, salvo disposição em contrário.

2 — A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos de Setúbal, correspondendo a cada 1000 trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a 500 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso.

4 — Cada sindicato terá direito, no mínimo, a um voto.

5 — Não é permitido o voto por correspondência ou procuração.

6 — As uniões locais não têm direito a voto.

#### Artigo 44.º

##### Mesa do plenário

A mesa do plenário é constituída pela comissão executiva, que escolhe de entre si quem presidirá.

#### Artigo 45.º

##### Convocação

1 — A convocação do plenário é feita pela comissão executiva com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de três dias e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — Compete aos responsáveis pela convocação do plenário em sessão extraordinária apresentar à comissão executiva uma proposta de ordem de trabalhos.

### SECÇÃO IV

#### Direcção

#### Artigo 46.º

##### Composição

A direcção é composta por 57 membros.

#### Artigo 47.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato da direcção é de quatro anos, podendo os seus membros ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 48.º

##### Competência

Compete à direcção:

- a) Dirigir, coordenar e dinamizar a actividade da União dos Sindicatos de Setúbal de acordo com as deliberações do congresso e do plenário e as orientações definidas pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Inter-sindical Nacional;
- b) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao movimento sindical com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- c) Assegurar e desenvolver a ligação entre as associações sindicais e os trabalhadores no distrito;
- d) Definir a política administrativa, financeira e de pessoal e elaborar, anualmente, o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento;
- e) Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva, pelo secretariado ou por qualquer dos seus membros;
- f) Exercer o poder disciplinar;
- g) Apreciar os pedidos de filiação;
- h) Eleger e destituir a comissão executiva e o coordenador;

- i) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas, de carácter permanente ou eventual, definindo a sua composição e atribuições;
- j) Convocar o congresso;
- l) Aprovar o seu regulamento de funcionamento.

#### Artigo 49.º

##### Definição de funções

1 — A direcção, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger, de entre si, a comissão executiva, fixando o número dos seus membros;
- b) Aprovar o seu regulamento de funcionamento.

2 — A direcção, por proposta da comissão executiva, elege de entre os membros desta um coordenador.

3 — A direcção poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 50.º

##### Reuniões

1 — A direcção reúne sempre que necessário e, em princípio, de dois em dois meses.

2 — A direcção reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação da direcção;
- b) Sempre que a comissão executiva o entender necessário;
- c) A requerimento de um terço dos seus membros.

#### Artigo 51.º

##### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 52.º

##### Convocação

1 — A convocação da direcção incumbe à comissão executiva e deverá ser enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência a convocação da direcção pode ser feita através de meio de comunicação que se considere mais eficaz e no prazo possível e que a urgência exigir.

#### Artigo 53.º

##### Mesa

1 — A mesa da direcção é constituída pela que escolherá de entre si, quem presidirá.

2 — Com vista a assegurar o normal funcionamento da direcção, a comissão executiva deverá, no seu regulamento, definir com precisão as funções dos seus membros a quem for atribuída essa responsabilidade.

## Artigo 54.º

### INTERJOVEM/Setúbal

1 — No âmbito da União dos Sindicatos de Setúbal é criada uma estrutura da juventude trabalhadora inserida na INTERJOVEM, com órgãos próprios constituída por quadros sindicais jovens e designada INTERJOVEM/Setúbal.

2 — Compete à INTERJOVEM/Setúbal:

- a) Manter em toda a estrutura sindical do distrito uma dinâmica permanente de discussão dos problemas específicos dos jovens trabalhadores, no quadro da luta pela resposta aos problemas gerais, propondo formas de intervenção e participação próprias nas acções a desenvolver;
- b) Afirmar os valores e ideais do sindicalismo junto dos jovens trabalhadores e simultaneamente denunciar publicamente os problemas que em cada momento se lhes colocam;
- c) Dinamizar e incentivar acções, iniciativas e convívios próprios para a juventude.

3 — A INTERJOVEM/Setúbal orientará a sua acção pelos princípios e objectivos da União dos Sindicatos de Setúbal, tendo em conta as deliberações tomadas pelos órgãos competentes desta.

## Artigo 55.º

### Inter-Reformados/Setúbal

1 — No âmbito da União dos Sindicatos de Setúbal é constituída uma organização dos trabalhadores reformados, denominada Inter-Reformados/Setúbal.

2 — À Inter-Reformados/Setúbal aplicam-se as disposições contidas no artigo 54.º, com as necessárias adaptações.

## Artigo 56.º

### Comissão de mulheres

Com o objectivo de aprofundar a análise dos problemas das mulheres trabalhadoras do distrito, propor soluções e dinamizar a acção reivindicativa na perspectiva da realização da igualdade de oportunidades e de tratamento, e ainda para incrementar a participação das mulheres a todos os níveis da estrutura sindical, designadamente, nos órgãos de direcção, poderá ser criada a comissão de mulheres da União dos Sindicatos de Setúbal.

## Artigo 57.º

### Comissões específicas

1 — A direcção poderá, com vista ao desenvolvimento da actividade da USS/CGTP-IN, criar comissões específicas de carácter permanente ou eventual, definindo a sua composição e objectivos.

2 — As comissões referidas no número anterior funcionarão na dependência da direcção.

## Artigo 58.º

### Iniciativas especializadas

A direcção poderá convocar encontros, seminários, conferências ou promover iniciativas com vista ao debate e à definição de orientações sobre questões específicas.

## SECÇÃO V

### Comissão executiva

## Artigo 59.º

### Composição

A comissão executiva é composta por elementos eleitos pela direcção de entre os seus membros.

## Artigo 60.º

### Competência

1 — Compete à comissão executiva, de acordo com as deliberações da direcção, assegurar com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações da direcção e o acompanhamento da sua execução;
- b) A direcção político-sindical da União dos Sindicatos de Setúbal;
- c) A coordenação da acção sindical no distrito, em articulação com os diversos sectores de actividades;
- d) A direcção das diversas áreas de trabalho;
- e) A política administrativa e financeira e a política de pessoal da União;
- f) A representação da União dos Sindicatos de Setúbal, nomeadamente em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- g) A presidência da direcção, do plenário e do congresso.

2 — Compete, ainda, à comissão executiva apresentar à direcção uma proposta para a eleição do coordenador.

3 — A União dos Sindicatos de Setúbal obriga-se para com terceiros mediante a assinatura de dois membros da comissão executiva mandatados para o efeito.

4 — A comissão executiva deverá, no exercício das suas competências, garantir a democracia sindical e a unidade da União dos Sindicatos de Setúbal.

## Artigo 61.º

### Definição de funções

A comissão executiva deverá, na sua primeira reunião após a eleição:

- a) Definir as funções do coordenador e de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

## Artigo 62.º

### Secretariado da comissão executiva

1 — A comissão executiva, elegerá, de entre os seus membros, um secretariado para executar a gestão corrente ou outras funções expressamente delegadas pela comissão executiva.

2 — As funções específicas do secretariado e o modo do seu funcionamento serão definidos em regulamento a aprovar pela comissão executiva.

3 — O coordenador da direcção integrará obrigatoriamente o secretariado.

#### Artigo 63.º

##### Reuniões

1 — A comissão executiva só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — A comissão executiva reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples.

3 — A comissão executiva poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

### CAPÍTULO VI

#### Fundos

#### Artigo 64.º

##### Fundos

Constituem fundos da União dos Sindicatos de Setúbal:

- a) As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) As quotizações;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

#### Artigo 65.º

##### Contribuições ordinárias

As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional são variáveis e serão aquelas que forem aprovadas pelo seu órgão competente segundo as normas estatutárias em vigor.

#### Artigo 66.º

##### Quotização

1 — Cada sindicato filiado na União dos Sindicatos de Setúbal ficará obrigado ao pagamento de uma quotização de 2 % da sua receita mensal no distrito proveniente da quotização.

2 — A quotização deverá ser enviada à direcção até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se refere.

3 — Cada sindicato filiado na União que não seja membro da Confederação Geral dos Trabalhadores — Intersindical Nacional ficará obrigado ao pagamento de uma quotização, que é de 12 % da sua receita mensal no distrito proveniente da quotização.

#### Artigo 67.º

##### Aplicação das receitas

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da União dos Sindicatos de Setúbal.

#### Artigo 68.º

##### Relatório, contas e orçamento

1 — A direcção deverá submeter à aprovação do plenário até 31 de Março de cada ano as contas relativas ao exercício do ano anterior, bem como um relatório justificativo e, até 31 de Dezembro, o orçamento e plano de actividades para o ano seguinte.

2 — As contas e o respectivo relatório, bem como o orçamento e o plano geral de actividades, deverão ser enviados aos associados até 15 dias antes da data da realização do plenário, que as apreciará.

3 — Durante os prazos referidos no número anterior serão facultados aos sindicatos associados os livros e documentos de contabilidade da União dos Sindicatos de Setúbal.

4 — Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento e plano de actividades.

#### Artigo 69.º

##### Gestão administrativa e financeira

1 — A fim de avaliar a situação e poder propor a adopção das medidas que se mostrem necessárias, a União dos Sindicatos de Setúbal poderá analisar a gestão e examinar a contabilidade dos sindicatos filiados, desde que lhe seja solicitado por estes ou quando o considerar necessário e, neste caso, tenha acordo das organizações visadas.

2 — A União dos Sindicatos de Setúbal obriga-se a enviar regularmente à CGTP-IN os balancetes, o orçamento, o plano de actividades e o relatório e contas.

#### Artigo 70.º

##### Contribuições para as uniões locais

A União dos Sindicatos de Setúbal contribuirá para os fundos das uniões locais de acordo com o orçamento aprovado pelo plenário.

### CAPÍTULO VII

#### Regime disciplinar

#### Artigo 71.º

##### Sanções

Podem ser aplicadas aos sindicatos associados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

#### Artigo 72.º

##### Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.



## Artigo 73.º

### Suspensão e expulsão

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos associados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

## Artigo 74.º

### Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada toda a possibilidade de defesa.

## Artigo 75.º

### Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pela direcção da União dos Sindicatos de Setúbal, que, para o efeito, poderá constituir comissões de inquérito.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para o plenário da União dos Sindicatos de Setúbal, que decidirá em última instância.

3 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

## CAPÍTULO VIII

### Alteração dos estatutos

## Artigo 76.º

### Competência

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso.

## CAPÍTULO IX

### Fusão ou dissolução

## Artigo 77.º

### Competência

A fusão ou dissolução da União dos Sindicatos de Setúbal só poderá ser deliberada em reunião do congresso expressamente convocada para o efeito.

## Artigo 79.º

### Deliberação

1 — A deliberação relativa à fusão ou dissolução terá de ser aprovada por sindicatos filiados que representem, pelo menos, três quartos dos trabalhadores que exercem a sua actividade no distrito de Setúbal e que neles estejam inscritos.

2 — O congresso que deliberar a fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela

se processará, não podendo, em caso algum, os bens da União dos Sindicatos de Setúbal ser distribuídos pelos associados.

## CAPÍTULO X

### Símbolo e bandeira

## Artigo 80.º

### Símbolo

O símbolo da União dos Sindicatos de Setúbal é igual ao da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, excepto a denominação, que será a da União, conforme o artigo 1.º

## Artigo 81.º

### Bandeira

A bandeira da União dos Sindicatos de Setúbal é em tecido vermelho, tendo no canto superior esquerdo o símbolo descrito no artigo anterior.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 16 de Maio de 2000, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 74/2000, a fl. 44 do livro n.º 1.

## União dos Sind. de Aveiro — CGTP-IN — Alteração

Alteração deliberada em congresso de 7 de Abril de 2000 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 8, de 30 de Abril de 1994.

## Artigo 28.º

### Reuniões

- 1 — a) (*Igual.*)  
b) Quadrienalmente, para exercer as atribuições previstas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo anterior.  
c) Quadrienalmente, no prazo de 90 dias após a sessão prevista na alínea anterior, para eleger a comissão de fiscalização.

## Artigo 33.º

### Composição

A direcção distrital é composta por 34 membros efectivos eleitos pelo congresso.

## Artigo 34.º

### Duração do mandato

A duração do mandato dos membros da direcção distrital é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Maio de 2000, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 77/2000, a fl. 44 do livro n.º 1.

## II —CORPOS GERENTES

### Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Eleição para o triénio de 2000-2003.

#### Direcção nacional

Aníbal Ferreira de Almeida, bilhete de identidade n.º 1320894, de 6 de Maio de 1996, Lisboa, encarregado cerâmico.

Avelino António Sampaio da Silva, bilhete de identidade n.º 5706512, de 11 de Fevereiro de 2000, Viana do Castelo, prensador na fábrica Jerónimo Pereira Campos, S. A.

Carlos Manuel Duarte, bilhete de identidade n.º 8622901, de 7 de Fevereiro de 1997, Aveiro, chefe de equipa na Apolo Cerâmicas, S. A.

João António Dimas Presado, bilhete de identidade n.º 5400815, de 18 de Junho de 1991, Lisboa, operador de transformação de vidro na SSGP — Vidro Automóvel, S. A.

Joaquim Fernando Rocha da Silva, bilhete de identidade n.º 5840690, de 1 de Junho de 1998, Porto, colocador na empresa Rocha, L.<sup>da</sup>

Joaquim Filipe Coelhas Dionísio, bilhete de identidade n.º 5123178, de 19 de Novembro de 1992, Lisboa, operador de máquina na empresa VICAR, L.<sup>da</sup>

Jorge Manuel Brás Cascão, bilhete de identidade n.º 4387833, de 23 de Maio de 1995, Lisboa, oleiro de lambugem de 1.<sup>a</sup> na empresa FAPOR, L.<sup>da</sup>

Jorge Manuel Gonçalves Vicente, bilhete de identidade n.º 4374776, de 16 de Agosto de 1996, Coimbra, vidrador de loiça sanitária na Cerâmica Estaco-Estatuária Artística de Coimbra, S. A.

José Fernando R. Agostinho Sousa, bilhete de identidade n.º 4420475, de 14 de Junho de 1999, Lisboa,

encarregado de secção na empresa Faianças Artísticas Bordalo Pinheiro.

José Manuel Carvalho da Silva, bilhete de identidade n.º 377889, de 22 de Março de 1999, Lisboa, montador electricista na empresa SECIL — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A.

José Augusto Pereira Andrade, bilhete de identidade n.º 8468532, de 24 de Março de 1998, Lisboa, operador de forno na SSGP — Vidro Automóvel, S. A.

José Maria Rodrigues Pinto, bilhete de identidade n.º 9245405, de 14 de Julho de 1994, Lisboa, oleiro na Cerâmica de Valadares.

Júlio Manuel Ganhitas Guerra, bilhete de identidade n.º 6569498, de 15 de Fevereiro de 1995, Coimbra, mecânico de trocas na Vidreira do Mondego, S. A.

Manuel Miguel Mota, bilhete de identidade n.º 3143907, de 12 de Janeiro de 1995, Lisboa, torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup> na NOVINCO — Novas Indústrias de Materiais de Construção, S. A.

Manuel Silva Neto, bilhete de identidade n.º 4468644, de 1 de Junho de 1999, Lisboa, moldador de belga na empresa Dâmaso Portugal, S. A.

Maria de Fátima Marques Messias, bilhete de identidade n.º 6064945, de 14 de Maio de 1999, escriturária de 1.<sup>a</sup> na CIMPOR — Indústria de Cimentos, S. A.

Sérgio Inácio Salgueiro Moiteiro, bilhete de identidade n.º 550404, de 7 de Outubro de 1992, auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas na empresa Ricardo Gallo — Vidro de Embalagem, S. A.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Maio de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 73/2000, a fl. 44 do livro n.º 1.

### União dos Sind. de Setúbal/CGTP-IN — Eleição em 10 de Março de 2000 para o mandato de 2000-2004

Membros eleitos	Número do bilhete de identidade	Arquivo de identificação	Data de emissão
Albertino Conceição Ferreira	189476	Lisboa	6-10-99
Almerinda Lopes Bento	1592008	Lisboa	8-11-96
Álvaro José D. Kuchembuch de Paiva	9974128	Lisboa	6-1-00
Américo da Rosa Flor Marques	4925368	Lisboa	7-12-99
Ana Maria Cardoso Sousa	8207019	Lisboa	25-11-97
Ana Maria da Silva Valente	10192391	Lisboa	25-7-97
António Adelino S. Gonçalves	5096703	Lisboa	21-4-95
António Luís Farinha Cardador	4518680	Lisboa	3-1-92
Carlos Manuel Nunes da Mata	7317218	Lisboa	12-11-98
Cipriano José dos Santos Pisco	5200601	Lisboa	7-2-96
Cristina R. P. O. Grilo Rocha Neto	1121860	Setúbal	19-2-96
Diamantino Dias Monteiro	2859075	Setúbal	30-8-95
Domingos da Costa Rodrigues	396356	Lisboa	21-12-98
Eduardo Jaime Santos Florindo	7813858	Setúbal	5-11-96
Eduardo Travassos Pereira	24059	Lisboa	28-11-91
Felipe Dias Marques	9874701	Lisboa	25-7-97
Fernando José Carreira Paulino	6980487	Lisboa	31-3-99
Francisco Emanuel Monteiro Rosário	8455826	Lisboa	28-9-99
Francisco Joaquim E. Chaveiro	2052768	Setúbal	23-11-98
Hélder de Jesus Dias Viegas	10800964	Lisboa	24-8-98

Membros eleitos	Número do bilhete de identidade	Arquivo de identificação	Data de emissão
Hélder Loução Guerreiro	2052519	Lisboa	2-12-94
Isabel da Conceição Ramos M. Gaião	9118575	Lisboa	9-6-98
João Fernando Fernandes Lourenço	2176823	Lisboa	26-7-95
João Francisco Cruz Silva	10166281	Lisboa	14-6-73
João Paulo da Costa Cabrita	10337238	Lisboa	16-11-98
João Paulo Soares de Sousa	5193698	Lisboa	22-11-96
José António da Encarnação	4657081	Lisboa	24-8-94
José António Rosado	8599869	Lisboa	18-10-99
José Augusto Lopes Amado	43022505	Setúbal	1-7-97
José Eduardo Félix da Costa	6076613	Lisboa	7-7-98
José Feliciano Correia da Costa	6066993	Lisboa	13-9-99
José Manuel Carvalho da Silva	377889	Setúbal	22-3-99
José Marques de Almeida	2424119	Lisboa	15-1-93
Josélia Maria Candeias Xavier	5002308	Lisboa	11-12-95
Júlia Maria de Pinho Carvalhas	5557799	Lisboa	30-9-94
Leonor Mesquita B. A. L. Pereira	8302391	Lisboa	8-5-96
Liliana Patrícia Lucas S. D. Pereira	11841221	Lisboa	21-7-99
Luís António Cristina Patrício	21610081	Lisboa	20-1-98
Luís Salvador Santos Sever	27955	Lisboa	30-6-99
Manuel Joaquim Pisco Lopes	4591373	Setúbal	10-4-95
Manuel Victor Nunes de Jesus	5473133	Setúbal	7-8-96
Maria da Glória da Cruz Ferreira	5390640	Lisboa	18-11-96
Maria de Fátima Paço Cordeiro Dias	2340269	Setúbal	28-3-96
Maria do Rosário Silva	6471697	Lisboa	10-10-98
Maria Manuela Carreira S. Carreira	5471559	Setúbal	16-12-97
Maria Ofélia dos Santos Fidalgo	1356746	Lisboa	21-9-99
Maria Rosa Chainho Pereira Nunes	5174312	Setúbal	29-3-95
Mariana Rosa Ferreira Aívea	4582554	Lisboa	17-6-97
Nídia Rosebele G. Malacão	45379	Lisboa	7-2-91
Nuno Miguel Cunha Martins	7198951	Lisboa	2-4-96
Raúl Ferreira Pica Sinos	1153854	Lisboa	8-5-90
Rita Maria Conceição Marcelino	2053293	Lisboa	22-5-96
Rogério Lourenço Almeida	5537194	Lisboa	28-9-94
Rui Manuel Neto Paixão	383943	Lisboa	18-7-89
Vicente José Rosado Merendas	5100143	Lisboa	12-4-99
Vítor Manuel Figueira da Palma	5455818	Setúbal	9-11-99
Vitória Mariana Rato Caldeira	523608	Lisboa	1-4-98

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 16 de Maio de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 75/2000, a fl. 44 do livro n.º 1.

### União dos Sind. de Aveiro/CGTP-IN — Eleição em ... de Abril de 2000 para o quadriénio de 2000-2004.

- 1.º Adelino da Silva Nunes Pereira, casado, metalúrgico, residente em Bica da Linha, Albergaria-a-Nova, Branca, 3850 Albergaria-a-Velha, com 37 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 8023062, de 4 de Janeiro de 1996, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 25808 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda.
- 2.º Alberto Rodrigues Pinto, casado, papeleiro, residente em Rua do Peso, 136, São Paio de Oleiros, com 52 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 4957703, de 24 de Agosto de 1989, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 344 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.
- 3.º Ana Maria Marques Florindo, casada, empregada de enfermagem, residente na Quinta da Carramona, bloco C, 37, 2.º esquerdo, Esgueira, 3800 Aveiro, com 31 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 8599174, de 25 de Fevereiro de 1997, emitido pelo Arquivo de Identificação de Aveiro, sócia n.º 14880

- do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Centro.
- 4.º António da Costa Santos, casado, técnico postal e de gestão dos CTT, residente na Rua de Luís de Camões, 86, 3830 Gafanha da Nazaré, com 55 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 1571444, de 14 de Maio de 1999, emitido pelo Arquivo de Identificação de Aveiro, sócio n.º 8871 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.
- 5.º António Duarte da Silva, casado, eletrotécnico de telecomunicações, residente em São João da Madeira, com 44 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 3311304, de 4 de Abril de 1997, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 3216 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.
- 6.º António José dos Santos Cardoso Macedo, casado, pescador/trabalhador administrativo, residente na Avenida de José das Dornas, 57-B, Ponte Nova, 3880-091 Ovar, com 36 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 8546584, de 30 de Setembro de 1998, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 7 do Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte.
- 7.º António Sousa Nogueira, casado, corticeiro, residente na Rua do Monte, 14, 4520-608 São João de

- Ver, com 42 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6497562, de 26 de Abril de 1999, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 5761 do Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.
- 8.º Armando Figueiredo dos Santos, divorciado, assistente administrativo especial, residente na Praça dos Descobrimentos, bloco D-9, 2.º, direito, F, Santa Joana, Aveiro, com 53 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 7533124, de 12 de Fevereiro de 1996, emitido pelo Arquivo de Identificação de Aveiro, sócio n.º 14142 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.
  - 9.º Benjamim António Fernandes Rodrigues, casado, operador especializado, residente na Rua de Santa Cruz, 9, 4.º, esquerdo, F, em Santa Maria da Feira, com 34 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 858838, de 3 de Fevereiro de 1999, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 5508 do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro.
  - 10.º Carlos Alberto da Silva Veiros, casado, verificador de qualidade, residente na Estrada da Marinha, 3880 Ovar, com 52 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 2896330, de 4 de Fevereiro de 2000, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 527 do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro.
  - 11.º Célia Cristina Oliveira Lopes, solteira, escriturária, residente na Praça da República, 274, 2.º, direito, 3700-246 São João da Madeira, com 23 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 11028163, de 10 de Abril de 1997, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócia n.º 27605 do Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte.
  - 12.º Domingos Tavares dos Santos, casado, electricista/bobinador, residente na Rua do Jornal Comércio do Porto, 59, Furadouro, 3880 Ovar, com 50 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 3199206, de 13 de Outubro de 1992, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 698 do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro.
  - 13.º Eusébio Dias Ferreira, casado, carteiro, residente na Rua do Picoto, Monte Longo da Areia, Oliveira do Bairro, com 36 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6616583, de 7 de Julho de 1998, emitido pelo Arquivo de Identificação de Aveiro, sócio n.º 25147 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.
  - 14.º Isabel Cristina Lopes Tavares, casada, empregada têxtil, residente na Rua dos Melões, 10, Oliveirinha, 3810-870 Aveiro, com 29 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 9495084, de 22 de Fevereiro de 2000, emitido pelo Arquivo de Identificação de Aveiro, sócia n.º 2677 do Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro.
  - 15.º Joaquim Almeida da Silva, casado, metalúrgico, residente na Estrada Real, 511, Paramos, 4500 Espinho, com 50 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6314670, de 20 de Março de 1991, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 12988 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda.
  - 16.º Joaquim Jesus de Amorim, casado, metalúrgico, residente na Rua do Bairro da Mata, 1015, Santa Maria de Lamas, com 56 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 4967567, de 19 de Outubro de 1998, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 10963 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda.
  - 17.º Joaquim Rodrigues de Oliveira Rocha, casado, ajudante de motorista, residente na Rua da Lavoura, 85, São Paio de Oleiros, com 51 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 4957379, de 26 de Novembro de 1991, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 831 do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários de Aveiro.
  - 18.º José Eduardo Festa Pereira Simões, casado, químico, residente no Largo do Dr. António Breda, 2.º, direito, 3750 Águeda, com 50 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 1589209, de 2 de Dezembro de 1994, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 200388 do Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte.
  - 19.º José Francisco Paixão Correia, solteiro, metalúrgico, residente na Rua do Visconde de Seabra, Prédio D. Fernanda, bloco A, 2.º, direito, Mogofores, com 36 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6635838, de 16 de Fevereiro de 1998, emitido pelo Arquivo de Identificação de Aveiro, sócio n.º 25723 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda.
  - 20.º José Pereira da Costa, casado, serrador de 1.ª, residente na Rua do Canto do Casal, 3, Maceda, 3885 Esmoriz, com 48 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5514190, de 23 de Janeiro de 1996, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 09 do Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro.
  - 21.º José Oliveira Sôna, casado, químico, residente na Rua de Castilho, 101, 3880 Ovar, com 48 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5651307, de 23 de Março de 1995, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 1548 do Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte.
  - 22.º Júlio Manuel Balreira Correia, casado, metalúrgico, residente na Quinta do Alverca, bloco A-2, 3.º, esquerdo, Catraia de Asseguins, 3750 Águeda, com 47 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5590240, de 18 de Janeiro de 1995, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 18145 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda.
  - 23.º Leonilde Fátima Pires Oliveira Capela, viúva, costureira, residente na Rua de Vilar, Válega, 3880 Ovar, com 45 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 6390932, de 19 de Março de 1999, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócia n.º 832 do Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro.
  - 24.º Manuel Augusto Resende Lopes, casado, operário de calçado, residente no Barreiro, Escapães, Santa Maria da Feira, com 50 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6318453, de 26 de Abril de 1990, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 404 do Sindicato dos Operários da Indústria de Calçado, Malas e afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.
  - 25.º Manuel Augusto Rodrigues Barge, casado, auxiliar de acção educativa, residente no Conjunto Habita-

- cional, entrada 2, 3.º, esquerdo, Ponte Nova, 3880 Ovar, com 46 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6203625, de 3 de Julho de 1995, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 22084 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro.
- 26.º Manuel Mendes Pereira, casado, corticeiro, residente na Rua do Murado, 597-B, Moselos, Santa Maria de Lamas, com 58 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 1725266, de 21 de Setembro de 1994, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 1165 do Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.
- 27.º Maria Manuela J. Caetano S. Vieira, casada, educadora de infância, residente na Quinta da Carramona, B, 45, rés-do-chão, frente, Esgueira, 3800 Aveiro, com 45 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 3166624, de 19 de Maio de 1998, emitido pelo Arquivo de Identificação de Aveiro, sócia n.º 5880 do Sindicato dos Professores da Região Centro.
- 28.º Maria Cecília Dias Ferrão Martins, solteira, funcionária pública, residente na Rua dos Barreiros, 121, São Bernardo, 3800 Aveiro, com 37 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 6497559, de 19 de Fevereiro de 1995, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócia n.º 16251 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Centro.
- 29.º Maria da Conceição Ferreira Sá Rocha, casada, operária fabril, residente na Avenida da Igreja, 448, Paramos, 4500 Espinho, com 46 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 5575524, de 10 de Novembro de 1994, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócia n.º 4007 do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro.
- 30.º Maria de Fátima das Neves Guimarães, casada, professora, residente na Rua de José Soares da Silva, 224, 2.º, esquerdo, 3700 São João da Madeira, com 47 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 2864141, de 30 de Julho de 1996, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócia n.º 743 do Sindicato dos Professores do Norte.
- 31.º Maria Graciete Aldegundes Lopes Oliveira, casada, professora, residente na Quinta Clementina, 23, Monte, Paço, Esgueira, 3800 Aveiro, com 44 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 7113967, de 29 de Fevereiro de 2000, emitido pelo Arquivo de Identificação de Aveiro, sócia n.º 10385 do Sindicato dos Professores da Região Centro.
- 32.º Maria Rosa de Pinho Gomes Valente Morais, casada professora, residente na Rua de São Bartolomeu, 2, 4540-145 Arouca, com 47 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 2873911, de 19 de Fevereiro de 1997, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócia n.º 3657 do Sindicato dos Professores do Norte.
- 33.º Mário Jorge Costa Correia, casado, encarregado de viaturas, residente no Bairro de 25 de Abril, 23, 3880 Ovar, com 42 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5088383, de 24 de Fevereiro de 2000, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio n.º 4954 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.
- 34.º Walter Lopes da Silva, casado, operário do calçado, residente em Casal, Palmaz, 3720 Oliveira de Azeite, com 36 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 18001283, de 21 de Outubro de 1997,

emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, sócio do Sindicato dos Operários da Indústria de Calçado, Malas e afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Maio de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 78/2000, a fl. 44 do livro n.º 1.

## **Sind. dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta — Eleição em 31 de Março de 2000 para o triénio de 2000-2003.**

### **Assembleia geral**

- José Manuel Alves Fernandes, sócio n.º 8997, tecelão, 52 anos, casado, natural de Midões, residente em Vodra, Seia, filho de Alcides Fernandes e de Fernanda Alves, portador do bilhete de identidade n.º 4438036, de 29 de Outubro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- José Santos Conde, sócio n.º 8582, serralheiro, 53 anos, casado, natural de Loriga, residente em Gouveia, filho de Carlos Fernandes Conde e de Alice Mendes Santos, portador do bilhete de identidade n.º 2581176, de 29 de Dezembro de 1994, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Lúcia Cristina Correia Nascimento Coelho, sócia n.º 10 007, costureira, 24 anos, casada, natural de A do Bispo, Penedono, residente em Sebadelhe, filha de António Manuel e de Cremilda Anjos Correia, portadora do bilhete de identidade n.º 10751842, de 17 de Novembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria do Céu Ferreira Jesus Elias Ferreira, sócia n.º 3549, chefe de armazém, 53 anos, casada, natural e residente em Gouveia, filha de Alberto de Jesus e de Arminda Ferreira, portadora do bilhete de identidade n.º 4006207, de 9 de Outubro de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Maria Manuela Cabral Lourenço, sócia n.º 10 062, costureira, 35 anos, solteira, natural e residente no Barçal, filha de Carlos Mendes Lourenço e de Maria de Lurdes Cabral, portadora do bilhete de identidade n.º 9739720, de 23 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação da Guarda.

### **Direcção**

- Alberto José Ferreira Lopes, sócio n.º 9952, operador de máquinas de fição, 32 anos, solteiro, natural e residente em Gouveia, filho de António Lopes Paula e de Maria de Jesus Ferreira Luís Paula, portador do bilhete de identidade n.º 9267622, de 16 de Junho de 1998, do Arquivo de Identificação da Guarda.
- Alfredo Manuel Abrantes, sócio n.º 6224, tecelão, 49 anos, casado, natural de Vila Cova à Coelheira, residente em São Romão, Seia, filho de Maria do Carmo Abrantes, portador do bilhete de identidade n.º 4288189, de 20 de Dezembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa.
- Américo Augusto Rocha Mota, sócio n.º 8457, chefe de secção, 52 anos, casado, natural de Massarelos, residente em São Romão, Seia, filho de Ivo Pereira Mota e de Palmira Judite da Rocha, portador do

bilhete de identidade n.º 1832210, de 6 de Novembro de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa. Armindo Costa da Cruz, sócio n.º 5891, cardador, 47 anos, casado, natural e residente em São Romão, Seia, filho de Mário da Cruz Oliveira e de Carolina da Costa Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 6152247, de 9 de Dezembro de 1994, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Armandino Martins Susano, sócio n.º 8549, tecelão, 42 anos, casado, natural e residente em Manteigas, filho de José Susano e de Maria José da Silva Martins, portador do bilhete de identidade n.º 4327632, de 2 de Setembro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

António Carlos Assalino de Frias Gouveia, sócio n.º 9772, adjunto de fabricação, 50 anos, casado, natural e residente em Seia, filho de João de Carvalho Frias e Gouveia e de Maria Leonor de Figueiredo Cardoso Assalino, portador do bilhete de identidade n.º 2449419, de 14 de Dezembro de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Carlos João Teodoro Tomás, sócio n.º 8136, 41 anos, casado, operador de máquinas de fição, natural e residente em São Martinho, Seia, filho de João da Ressurreição Tomás e de Maria Antónia dos Anjos Teodoro, portador do bilhete de identidade n.º 7186411, de 8 de Abril de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Alberto Oliveira Cruz, sócio n.º 7846, cardador, 43 anos, casado, natural e residente em São Romão, Seia, filho de Mário da Cruz Oliveira e de Carolina Costa Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 6672465, de 25 de Junho de 1996, do Arquivo de Identificação da Guarda.

José Alcino Lopes Cardoso, sócio n.º 9754, operador de máquinas de fição, 38 anos, casado, natural e residente em Vodra, Seia, filho de Adelino Cardoso Carapito e de Lúcia da Conceição Lopes Mendes, portador do bilhete de identidade n.º 7387093, de 6 de Maio de 1999, do Arquivo de Identificação da Guarda.

José Augusto Abrantes de Matos, sócio n.º 6755, preparador de lotes, 44 anos, solteiro, natural e residente em São Pedro, Manteigas, filho de José Augusto Matos Saraiva e de Graça de Jesus Abrantes da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 8395443, de 12 de Maio de 1995, do Arquivo de Identificação da Guarda.

José Luís Madeira Figueiredo, sócio n.º 9399, operador de máquinas de fição, 35 anos, casado, natural e residente em São Romão, Seia, filho de Hortêncio Loureiro Figueiredo e de Maria de Lurdes Madeira, portador do bilhete de identidade n.º 8334600, de 18 de Maio de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Luís Fonseca Quaresma, sócio n.º 8343, aparelhoiro, 41 anos, casado, natural e residente em Manteigas, filho de Alfredo Cardoso Quaresma e de Deolinda da Fonseca, portador do bilhete de identidade n.º 8154524, de 16 de Junho de 1998, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Luís Francisco Fontes Amaro, sócio n.º 6709, pregador, 48 anos, casado, natural de Torrocelo, residente em Seia, filho de Luís Amaro e de Maria Emília Caetano, portador do bilhete de identidade n.º 4155707, de 9 de Novembro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Maria Fernanda Mendes Sousa Costa, sócia n.º 5958, passadeira, 45 anos, casada, natural e residente em Torrocelo, Seia, filha de Luís da Costa Sousa e de

Maria do Carmo Mendes Fernandes, portadora do bilhete de identidade n.º 6940043, de 18 de Outubro de 1996, do Arquivo de Identificação da Guarda. Virgílio Varão Costa, sócio n.º 7068, operador de máquinas de fição, 44 anos, casado, natural e residente em Mangualde da Serra, Gouveia, filho de Manuel Duarte da Costa e de Assunção Varão, portador do bilhete de identidade n.º 4222267, de 14 de Julho de 1999, do Arquivo de Identificação da Guarda.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 11 de Maio de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 76/2000, a fl. 44 do livro n.º 1.

### **Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Alimentação do Sul e Tabacos — Eleição nos dias 12 e 13 de Abril de 2000 para o triénio de 2000-2003.**

#### **Mesa da assembleia geral**

Henrique de Jesus, operário especializado, residente na Rua C, 17, Rio Frio, 2955 Pinhal Novo, bilhete de identidade n.º 3598521.

Manuel Joaquim Rosa Gonçalves, chefe de secção, residente na Rua de Diu, 29, 1.º, esquerdo, 2835 Baixa da Banheira, bilhete de identidade n.º 4825496.

Maria Graciete Martins Cruz, técnica compradora, residente na Avenida de Alfredo da Silva, 35, Albarraque, 2635-101 Rio de Mouro, bilhete de identidade n.º 4583989.

Maria Isabel Alves Nogueira do Carmo, operária de 1.ª, residente na Rua de Pedro Galego, 1, rés-do-chão, esquerdo, 2670 Santo António dos Cavaleiros, bilhete de identidade n.º 5163861.

#### **Direcção**

##### **Efectivos:**

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, panificador, residente na Praceta do Vale Linhoso, 8, 3.º, esquerdo, 2825 Sobreda da Caparica, bilhete de identidade n.º 4765319.

Ana Maria Costa e Silva, auxiliar de fabrico, residente na Avenida de Bento Jesus Caraça, 71, 6.º, D, 2910 Setúbal, bilhete de identidade n.º 11613842.

António Nunes Durães, especialista, residente na Rua de Santo António, 80, Santa Eufémia, 2410 Leiria, bilhete de identidade n.º 6591131.

Carlos Manuel da Silva Ferreira, operário fabril, residente no Casal dos Machados, lote 19, 8.º, C, 1900 Lisboa, bilhete de identidade n.º 4982949.

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, auxiliar de produção A, residente na Urbanização Traz das Casas, lote 27, 2.º, frente, 2775 São Domingos de Rana, bilhete de identidade n.º 6568757.

Flora Gonçalves, operadora de máquinas de 2.ª, residente na Rua de Gil Vicente, 1, 2.º, C, 2795 Queijas, bilhete de identidade n.º 3607103.

Francisco Martins Cavaco, operador de máquinas de 1.ª, residente na Rua de Fernão Lourenço, 96, 2.º, esquerdo, 2800-072 Almada, bilhete de identidade n.º 2361567.

João José Ferreira Duarte, motorista de pesados, residente no Bairro do Tojim, lote 19-L, sul, 2670 São Julião do Tojal, bilhete de identidade n.º 7052039.

João Machado Ferreira, cortador de carnes, residente na Rua dos Namorados, 13, 2670 Fanhões, bilhete de identidade n.º 4581538.

Joaquim Maria Miranda Reis, ajudante de 1.ª, residente no Largo da Ribeira, anexo 1, Trajouce, 2775 São Domingos de Rana, bilhete de identidade n.º 5180164.

Jorge Henrique Fortes, operador de 1.ª, residente na Urbanização da Barrada, lote 48, 6.º, esquerdo, 2580 Carregado, bilhete de identidade n.º 11323018.

José Luís Vitorino Monteiro, oficial de 1.ª de manutenção, residente na Rua de Vital Pereira, 18, rés-do-chão, D, 2835 Lavradio, bilhete de identidade n.º 8698926.

José Paulo de Abreu Cardoso, operador de máquinas, residente na Rua do Dr. Sousa Martins, lote D, 3.º, B, 2735 Rio de Mouro, bilhete de identidade n.º 8272658.

Mário Rui Rodrigues Correia Lopes, técnico operador, residente na Rua do Açúcar, 24, 2.º, porta 3, 1900 Lisboa, bilhete de identidade n.º 8039940.

Moisés José Barata Caetano, operador de 1.ª, residente na Rua do Tenente Médico Ramiro Correia, lote 12, 2.º, D, 2685 Vale de Figueira, bilhete de identidade n.º 5135625.

Nuno Miguel Cunha Martins, panificador de 1.ª, residente na Rua de Binta, 2, 3.º, frente, Cruz de Pau, 2840 Seixal, bilhete de identidade n.º 7198951.

Paulo Alexandre Marques Laranjo, operador de 2.ª de cristalização, residente na Estrada da Lamorosa, Valverde, 2100 Coruche, bilhete de identidade n.º 9892116.

#### Suplentes:

Maria Filomena de Jesus Almeida da Silva, manipuladora de produtos congelados, residente na Rua do Granjal, 1, Vivenda Rato Lopas, 2735 Cacém, bilhete de identidade n.º 7498100.

Maria Luísa Gonçalves Soares Cerqueira, ajudante de expedição, residente na Travessa das Fiandeiras, pátio 11, porta 2, Ajuda, 1300 Lisboa, bilhete de identidade n.º 5923596.

#### Secretariado dos concelhos de Sintra/Amadora

João Carlos Ramos Mendes, operador de máquinas, residente na Urbanização do Vale de Erecá, Rua de São Paulo, 2, 4.º, C, bilhete de identidade n.º 10132058.

Maria Teresa da Graça Pereira, operária de 1.ª, residente na Rua do Dr. Coutinho Pais, lote A, banda 1, fracção 50, 2725-163 Algueirão, bilhete de identidade n.º 3486959.

Zacarias Lopes Tavares, ajudante de padaria, residente na Rua de Carlos Charbel, 25, cave direita, 2735 Cacém, bilhete de identidade n.º 11045789.

#### Secretariado do distrito de Setúbal

Florindo Pereira Pacífico, operário especialista, residente em Val de Figueira, 2980 Alcochete, bilhete de identidade n.º 5436872.

Luís Manuel Marques Pinto, pasteleiro, residente na Rua de António Sérgio, 17, 1.º, esquerdo, Alto dos Moinhos, 2855 Corroios, bilhete de identidade n.º 4213573.

Paula Maria Bouça Pereira, panificadora especializada, residente na Rua de João Villarett, 32, 3.º, direito, 2810 Feijó, bilhete de identidade n.º 7857336.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 1 de Maio de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 72/2000, a fl. 44 do livro n.º 1.

## Sind. dos Professores da Região Açores — Eleição para o triénio de 1999-2002

### Delegação de São Miguel

#### Secretariado da educação pré-escolar

##### Efectivos:

Clara Maria da Costa Pimentel Torres, sócia n.º 1838.02, bilhete de identidade n.º 7331079, de 17 de Março de 1994.

Filomena de Fátima Vieira Silva Contente Bernardo da Silva, sócia n.º 2243.02, bilhete de identidade n.º 5649155, de 27 de Junho de 1994.

#### Secretariado do 1.º ciclo do ensino básico e ensino particular

##### Efectivos:

Francisco Couto de Sousa, sócio n.º 0085.02, bilhete de identidade n.º 174283, de 28 de Abril de 1990.

Sara Anacleto de Moraes Bernardo Cabral, sócia n.º 0645.02, bilhete de identidade n.º 6797281, de 6 de Abril de 1990.

Maria da Conceição Coelho dos Reis Ferreira Cabral, sócia n.º 0496.02, bilhete de identidade n.º 4865151, de 16 de Fevereiro de 1996.

Maria Ângela Lopes Machado Ávila Moniz Bettencourt, sócia n.º 0648.02, bilhete de identidade n.º 4864608, de 1 de Agosto de 1995.

Maria Orísia Ramos Costa Cabral de Melo, sócia n.º 0458.02, bilhete de identidade n.º 3276303, de 24 de Maio de 1995.

Norberto de Oliveira Gaudêncio, sócio n.º 0602.02, bilhete de identidade n.º 2333090, de 9 de Janeiro de 1997.

Vanda Maria Vicente Estrela, sócia n.º 0011.02, bilhete de identidade n.º 21766, de 19 de Setembro de 1989.

#### Secretariado dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário

##### Efectivos:

Maria de Fátima Silva Enes Garcia, sócia n.º 0422.02, bilhete de identidade n.º 369918, de 16 de Abril de 1991.

Ana Maria Cardoso Moniz Ponte Netto de Viveiros, sócia n.º 1609.02, bilhete de identidade n.º 1359969, de 24 de Julho de 1990.

Derta Maria do Couto Correia Ponte, sócia n.º 0943.02, bilhete de identidade n.º 4746797, de 10 de Fevereiro de 1998.

José Clímaco Silveira Batista Soares, sócio n.º 2368.02, bilhete de identidade n.º 4857077, de 11 de Outubro de 1996.

Aníbal da Conceição Pires, sócio n.º 1332.02, bilhete de identidade n.º 4061811, de 17 de Fevereiro de 1999.

Nuno Alexandre Costa Cabral Amaral, sócio n.º 1986.02, bilhete de identidade n.º 4418549, de 25 de Novembro de 1994.

Benjamim Pimentel Cabral, sócio n.º 1538.02, bilhete de identidade n.º 1166734, de 24 de Junho de 1996.

Maria Luísa Pereira Cordeiro, sócia n.º 1524.02, bilhete de identidade n.º 10704533, de 17 de Junho de 1994.

Maria Teresa Rodrigues Matos Almeida Neves, sócia n.º 2225.02, bilhete de identidade n.º 6122760, de 12 de Julho de 1993.

#### Secretariado da educação especial

##### Efectivo:

Maria do Rosário Moniz Cabral, sócio n.º 1007.02, bilhete de identidade n.º 5419214, de 30 de Janeiro de 1998.

#### **Secretariado do ensino universitário**

##### **Efectivo:**

Camilo Augusto Alves dos Reis Elói Moniz, sócio n.º 2355.02, bilhete de identidade n.º 6955719, de 25 de Fevereiro de 1994.

#### **Delegação da Graciosa**

##### **Secretariado da educação pré-escolar**

##### **Efectivos:**

Helena Margarida Espínola Pacheco, sócia n.º 0106.04, bilhete de identidade n.º 9652680, de 8 de Janeiro de 1996.

Aurora dos Prazeres Sousa Marques Quadros, sócia n.º 0085.04, bilhete de identidade n.º 6534780, de 5 de Março de 1998.

Susana Cameselle Duarte, sócia n.º 0128.04, bilhete de identidade n.º 16065368, de 10 de Janeiro de 1995.

Maria Helena Valadares Sousa, sócia n.º 0157.04, bilhete de identidade n.º 9662271, de 23 de Março de 1998.

##### **Secretariado do 1.º ciclo do ensino básico**

##### **Efectivos:**

Líbia de Fátima de Sousa da Silva, sócia n.º 0003.04, bilhete de identidade n.º 4559529, de 13 de Janeiro de 1995.

Manuel Sousa Costa, sócio n.º 0006.04, bilhete de identidade n.º 4537816, de 23 de Setembro de 1993.

Maria João Lourenço da Silva, sócia n.º 005.04, bilhete de identidade n.º 1241917, de 11 de Outubro de 1991.

Maria Inês da Rocha Vicetto Picanço, sócia n.º 0001.04, bilhete de identidade n.º 2233372, de 9 de Abril de 1997.

Maria Carmina de Araújo Goulart Bettencourt, sócia n.º 0004.04, bilhete de identidade n.º 2029601, de 30 de Março de 1995.

##### **Secretariado dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário**

##### **Efectivos:**

Manuel Avelar da Cunha Santos, sócio n.º 0024.04, bilhete de identidade n.º 5418245, de 8 de Julho de 1994.

Lourdes do Carmo Soares Valério e Cunha, sócia n.º 0049.04, bilhete de identidade n.º 5494150, de 1 de Março de 1996.

Floripes da Conceição Cortez Cordeiro Silveira, sócia n.º 0028.04, bilhete de identidade n.º 4741281, de 23 de Junho de 1995.

Manuel Jorge da Silva Gil Lobão, sócio n.º 0025.04, bilhete de identidade n.º 12703603, de 28 de Abril de 1994.

Euclides Diamantino Ferreira Carquejo, sócio n.º 0148.04, bilhete de identidade n.º 9072867, de 23 de Setembro de 1998.

#### **Delegação do Pico**

##### **Secretariado da educação pré-escolar**

##### **Efectivos:**

Maria Susete de Melo Fonseca Silva, sócia n.º 287.06, bilhete de identidade n.º 8459685, de 28 de Fevereiro de 1997.

Maria de Fátima Garcia Costa, sócia n.º 112.06, bilhete de identidade n.º 5398739, de 3 de Janeiro de 1994.

Adelina Maria Ramos Tavares Soares, sócia n.º 090.06, bilhete de identidade n.º 4870459, de 3 de Março de 1999.

Conceição Cardoso Ribeiro Bettencourt, sócia n.º 188.06, bilhete de identidade n.º 5808633, de 3 de Maio de 1994.

##### **Secretariado do 1.º ciclo do ensino básico**

##### **Efectivos:**

António Fernando Rodrigues Dutra, sócio n.º 180.06, bilhete de identidade n.º 6654724, de 20 de Maio de 1997.

Rosa Maria Soares Ribeiro da Costa, sócia n.º 048.06, bilhete de identidade n.º 350296, de 27 de Setembro de 1990.

Fernanda Maria de Simas Maciel Andrade, sócia n.º 077.06, bilhete de identidade n.º 4812125, de 23 de Junho de 1995.

Cidália Maria Madruga Brum Machado Gonçalves, sócia n.º 067.06, bilhete de identidade n.º 5357696, de 12 de Setembro de 1996.

Rosa Maria Redondo Maximino Almeida Dias, sócia n.º 083.06, bilhete de identidade n.º 4128224, de 14 de Maio de 1997.

##### **Secretariado dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário**

##### **Efectivos:**

Maria Manuela Coutinho Costa Veríssimo, sócia n.º 179.06, bilhete de identidade n.º 2342079, de 1 de Março de 1994.

Regina Maria Cardoso Silva Melo Soares, sócia n.º 177.06, bilhete de identidade n.º 4748345, de 19 de Fevereiro de 1999.

Pedro Lima do Amaral Mendonça, sócio n.º 14.06, bilhete de identidade n.º 1106206, de 21 de Julho de 1995.

Genuína Maria de La Cerda G. G. Sousa, sócia n.º 075.06, bilhete de identidade n.º 5075998, de 25 de Novembro de 1998.

Ofélia Maria Ávila Silveira Melo Silva, sócia n.º 056.06, bilhete de identidade n.º 4543840, de 5 de Março de 1997.

Maria Margarida Rodrigues Caetano Medeiros, sócia n.º 211.06, bilhete de identidade n.º 8054665, de 21 de Julho de 1998.

Carla Cristina Ávila Matoa, sócia n.º 302.06, bilhete de identidade n.º 8560611, de 10 de Março de 1997.

João Humberto Azevedo Júnior, sócio n.º 323.06, bilhete de identidade n.º 11839533, de 23 de Maio de 1996.

Lívia Maria Amaral da Silveira, sócia n.º 161.06, bilhete de identidade n.º 7343046, de 9 de Junho de 1997.

##### **Secretariado da educação especial**

##### **Efectivos:**

Ana Maria da Silva Ribeiro, sócia n.º 143.06, bilhete de identidade n.º 5086649, de 26 de Setembro de 1994.

Maria de Fátima da Costa Neves Leal, sócia n.º 183.06, bilhete de identidade n.º 7024284, de 30 de Maio de 1996.



### **Delegação de São Jorge**

#### **Secretariado da educação pré-escolar**

##### **Efectivos:**

Margarida Augusta Rodrigues Fernandes, sócia n.º 147.05, bilhete de identidade n.º 7466551, de 25 de Fevereiro de 1998.  
Maria da Graça Almada Pereira, sócia n.º 233.05, bilhete de identidade n.º 9575228, de 20 de Dezembro de 1996.  
Ana Maria Nunes Azevedo, sócia n.º 217.05, bilhete de identidade n.º 9252645, de 15 de Julho de 1998.  
Francisca Alzira Miranda Viegas Santos, sócia n.º 234.05, bilhete de identidade n.º 9241014, de 21 de Junho de 1998.

#### **Secretariado do 1.º ciclo do ensino básico**

##### **Efectivos:**

Maria Fernanda Silveira, sócia n.º 005.05, bilhete de identidade n.º 2188892, de 25 de Fevereiro de 1994.  
Maria Manuela Silveira de Sousa, sócia n.º 037.05, bilhete de identidade n.º 6647983, de 20 de Dezembro de 1996.  
Angelina Maria Bettencourt dos Santos, sócia n.º 199.05, bilhete de identidade n.º 11394589, de 12 de Agosto de 1993.  
Maria do Natal Azevedo Viegas Alvernaz, sócia n.º 010.05, bilhete de identidade n.º 5277386, de 7 de Julho de 1998.  
Maria da Conceição Cabral Arruda Aguiar, sócia n.º 097.05, bilhete de identidade n.º 5213106, de 4 de Dezembro de 1995.

#### **Secretariado dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário**

##### **Efectivos:**

Fernando Manuel dos Anjos Oliveira, sócio n.º 126.05, bilhete de identidade n.º 4946698, de 19 de Novembro de 1997.  
Carlos Lino Portela Bessa, sócio n.º 238.05, bilhete de identidade n.º 7303598, de 11 de Novembro de 1998.  
Horácio Henrique Silva, sócio n.º 228.05, bilhete de identidade n.º 12718999, de 19 de Dezembro de 1994.  
Olímpia Soares de Faria, sócia n.º 031.05, bilhete de identidade n.º 7309017, de 12 de Janeiro de 1994.  
José Oliveira Gonçalves, sócio n.º 047.05, bilhete de identidade n.º 3725555, de 15 de Setembro de 1995.

#### **Secretariado da educação especial**

Maria Adelaide Ferreira da Silveira Gambão, sócia n.º 053.05, bilhete de identidade n.º 7417870, de 9 de Janeiro de 1998.

#### **Sector dos aposentados**

##### **Efectivo:**

Rosa Augusta Bettencourt da Silveira, sócia n.º 040.05, bilhete de identidade n.º 1340738, de 17 de Julho de 1986.

### **Delegação de Santa Maria**

#### **Secretariado da educação pré-escolar**

##### **Efectivos:**

Helena Maria Correia Teixeira Ferreira, sócia n.º 98.01, bilhete de identidade n.º 6635516, de 23 de Setembro de 1993.

Maria do Rosário Carvalho Póvoa, sócia n.º 144.01, bilhete de identidade n.º 8050985, de 4 de Fevereiro de 1996.

#### **Secretariado do 1.º ciclo do ensino básico**

##### **Efectivos:**

Margarida Rosa Braga C. Fernandes, sócia n.º 37.01, bilhete de identidade n.º 5067938, de 9 de Março de 1993.  
Maria Sezete Freitas Viveiros Monteiro, sócia n.º 56.01, bilhete de identidade n.º 5083864, de 28 de Abril de 1992.  
Eulália Maria Pereira Torres Chaves, sócia n.º 32.01, bilhete de identidade n.º 2201753, de 19 de Junho de 1991.  
Maria Lourdes Alves Cunha Carvalho, sócia n.º 44.01, bilhete de identidade n.º 4694432, de 21 de Março de 1995.  
Carlos Manuel Pinto Lemos, sócio n.º 143.01, bilhete de identidade n.º 7052392, de 18 de Março de 1996.

#### **Secretariado dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário**

##### **Efectivos:**

Maria Inês Gonçalves Cabral, sócia n.º 112.01, bilhete de identidade n.º 4574058, de 19 de Novembro de 1992.  
Gina Paula Sousa Braga Ferreira, sócia n.º 160.01, bilhete de identidade n.º 8458028, de 5 de Abril de 1991.  
Vera Lúcia Cardoso Carmo, sócia n.º 150.01, bilhete de identidade n.º 6988719, de 20 de Setembro de 1994.  
Maria Fátima Pinto Barbosa Melo, sócia n.º 155.01, bilhete de identidade n.º 982077, de 20 de Setembro de 1990.  
Maria Lurdes Mota Cabral, sócia n.º 115.01, bilhete de identidade n.º 5079562, de 17 de Junho de 1994.

### **Delegação da Terceira**

#### **Secretariado da educação pré-escolar**

##### **Efectivos:**

Maria de Fátima Viveiros Cordeiro Sarmento, sócia n.º 47.03, bilhete de identidade n.º 5545200, de 15 de Março de 1994.  
Maria Filomena dos Santos Oliveira Lopes, sócia n.º 934.03, bilhete de identidade n.º 662535, de 13 de Junho de 1994.  
Ana Paula Rodrigues Melo da Silveira Cota Mendes, sócia n.º 508.03, bilhete de identidade n.º 6104934, de 23 de Fevereiro de 1995.  
Ângela Maria Correia de Melo, sócia n.º 1406.03, bilhete de identidade n.º 9327191, de 11 de Março de 1999.

#### **Secretariado do 1.º ciclo do ensino básico**

##### **Efectivos:**

Maria Emília Cota Lima, sócia n.º 1208.03, bilhete de identidade n.º 8214337, de 9 de Novembro de 1994.  
Belarmino José Machado Ramos, sócio n.º 1123.03, bilhete de identidade n.º 4974661, de 3 de Março de 1994.  
Manuela Maria Borges Sanches, sócia n.º 609.03, bilhete de identidade n.º 12336445, de 9 de Junho de 1994.

Rosa Maria da Silveira Ávila Soares, sócia n.º 196.03, bilhete de identidade n.º 4538121, de 9 de Agosto de 1996.  
Luísa Maria Silva, sócia n.º 1190.03, bilhete de identidade n.º 7678013, de 11 de Maio de 1995.

**Secretariado dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário**

**Efectivos:**

João Carlos Amador Lopes Mateus, sócio n.º 1146.03, bilhete de identidade n.º 6951162, de 11 de Março de 1998.  
Maria de Fátima Pires Borges, sócia n.º 921.03, bilhete de identidade n.º 5483591, de 17 de Fevereiro de 1998.  
Susana dos Santos Amaral, sócia n.º 956.03, bilhete de identidade n.º 4389608, de 27 de Março de 1997.  
Paulo Augusto Gomes Costa, sócio n.º 1174.03, bilhete de identidade n.º 1130179, de 7 de Julho de 1989.  
Nuno Duarte Pamplona Maciel, sócio n.º 160.03, bilhete de identidade n.º 4907450, de 17 de Janeiro de 1996.  
António José Calado Lucas, sócio n.º 1237.03, bilhete de identidade n.º 5515790, de 4 de Maio de 1994.  
Fernando José Breia Vicente, sócio n.º 1242.03, bilhete de identidade n.º 7402133, de 20 de Julho de 1998.  
Vera Lina Lemos Leonardo, sócia n.º 1389.03, bilhete de identidade n.º 10269371, de 19 de Fevereiro de 1996.

**Secretariado da educação especial**

**Efectivo:**

Ana Paula da Silveira Jorge, sócia n.º 989.03, bilhete de identidade n.º 5108122, de 18 de Março de 1999.

**Sector dos aposentados**

**Efectivo:**

Manuel Gabriel Martins Gomes, sócio n.º 534.03, bilhete de identidade n.º 1069895, de 21 de Julho de 1997.

**Delegação do Faial**

**Secretariado da educação pré-escolar**

**Efectivos:**

Maria de Lurdes Nunes Fernandes, sócia n.º 466.07, bilhete de identidade n.º 10227731, de 16 de Março de 1995.  
Maria Emília Gomes Pinheiro, sócia n.º 308.07, bilhete de identidade n.º 7989868, de 11 de Novembro de 1998.  
Luísa Paula de Serpa Alves, sócia n.º 415.07, bilhete de identidade n.º 7658221, de 22 de Maio de 1998.

**Secretariado do 1.º ciclo do ensino básico**

**Efectivos:**

Elias Manuel Serpa Machado, sócio n.º 252.07, bilhete de identidade n.º 6333021, de 3 de Fevereiro de 1995.  
Helena Maria de Vardas da Silva, sócia n.º 288.07, bilhete de identidade n.º 7714562, de 17 de Fevereiro de 1995.  
Maria Cecília S. Faria Ávila, sócia n.º 080.07, bilhete de identidade n.º 4585417, de 16 de Agosto de 1996.

Helena Maria Xavier Decq Mota, sócia n.º 273.07, bilhete de identidade n.º 7007185, de 30 de Junho de 1995.  
Ilda da Conceição Sá Cleto, sócia n.º 302.07, bilhete de identidade n.º 7016802, de 14 de Março de 1997.

**Secretariado dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário**

**Efectivos:**

Raquel Conceição Ferreira Moitoso, sócia n.º 400.07, bilhete de identidade n.º 8400750, de 5 de Abril de 1995.  
Ana Cristina Goulart Rebelo de Almeida Lima, sócia n.º 450.07, bilhete de identidade n.º 8080794, de 11 de Agosto de 1999.  
Maria Leonor Corvelo Ávila Dutra, sócia n.º 292.07, bilhete de identidade n.º 2186963, de 30 de Abril de 1996.  
Maria do Céu Barroco Brito, sócia n.º 278.07, bilhete de identidade n.º 4132037, de 20 de Dezembro de 1996.  
Maria Regina de Castro Goulart Bettencourt Dore, sócia n.º 176.07, bilhete de identidade n.º 4913836, de 8 de Novembro de 1994.  
Isabel Dias Flores Afonso, sócia n.º 402.07, bilhete de identidade n.º 7250225, de 5 de Abril de 1995.  
José Eurico Monteiro de Andrade Dias, sócio n.º 403.07, bilhete de identidade n.º 2735932, de 23 de Março de 1995.

**Secretariado da educação especial**

**Efectivos:**

Maria Clotilde Ramos Pereira de Freitas Duarte, sócia n.º 089.07, bilhete de identidade n.º 521121, de 14 de Janeiro de 1999.  
Rosa Maria Ferreira Machado Goulart, sócia n.º 456.07, bilhete de identidade n.º 6403216, de 20 de Agosto de 1998.

**Delegação das Flores**

**Secretariado da educação pré-escolar**

**Efectivos:**

Maria Victorina Sousa Silveira, sócia n.º 11.08, bilhete de identidade n.º 7024279, de 3 de Janeiro de 1995.  
Ilda Maria Fernandes Veríssimo Pereira, sócia n.º 55.08, bilhete de identidade n.º 5213848, de 2 de Março de 1993.  
Maria da Natividade de Freitas Reis, sócia n.º 53.08, bilhete de identidade n.º 7045251, de 29 de Novembro de 1994.  
Alice Maria Lima Ferreira Hilário, sócia n.º 30.09, bilhete de identidade n.º 9045251, de 29 de Novembro de 1994.

**Secretariado do 1.º ciclo do ensino básico e ensino particular**

**Efectivos:**

Maria Gabriela Câmara de Freitas Silva e Mendes Pereira, sócia n.º 3.08, bilhete de identidade n.º 4581497, de 28 de Outubro de 1995.  
Luís da Silva Alves, sócio n.º 6.08, bilhete de identidade n.º 5296444, de 22 de Março de 1993.

Maria Pimentel Rodrigues Câmara, sócia n.º 4.08, bilhete de identidade n.º 2314410, de 23 de Março de 1994.

Maria Arlete Pinheiro Câmara Santos Rosa, sócia n.º 35.08, bilhete de identidade n.º 4948402, de 16 de Março de 1994.

Filomena Rita de Freitas Valadão Furtado, sócia n.º 26.08, bilhete de identidade n.º 4689148, de 11 de Dezembro de 1998.

Paula Manuela Teixeira Garcia, sócia n.º 54.08, bilhete de identidade n.º 8902019, de 2 de Setembro de 1999.

Iolanda Serpa Peixoto, sócia n.º 84.08, bilhete de identidade n.º 10160554, de 7 de Junho de 1994.

**Secretariado dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico  
e ensino secundário**

**Efectivos:**

Rosa Maria Belo Maciel, sócia n.º 67.08, bilhete de identidade n.º 10132455, de 12 de Setembro de 1996.

Maria de Fátima Marçal Gonçalves, sócia n.º 86.08, bilhete de identidade n.º 9034311, de 9 de Agosto de 1996.

Carla Natacha Pereira Domingues Ferreira, sócia n.º 82.08, bilhete de identidade n.º 9696760, de 15 de Janeiro de 1997.

Ana Cristina Sousa Peixoto, sócia n.º 75.08, bilhete de identidade n.º 10017033, de 12 de Maio de 1994.

**Secretariado da educação especial**

**Efectivos:**

Ilda Maria Rodrigues Soares de Freitas Silva, sócia n.º 9.08, bilhete de identidade n.º 4869168, de 23 de Novembro de 1995.

Maria de Fátima Medeiros Goulart, sócia n.º 10.08, bilhete de identidade n.º 7851136, de 11 de Outubro de 1993.

Maria do Rosário Mendes de Sousa, sócia n.º 60.08, bilhete de identidade n.º 9332789, de 13 de Agosto de 1993.

Maria de Fátima Vieira Gomes Gonçalves, sócia n.º 8.08, bilhete de identidade n.º 2308803, de 5 de Maio de 1997.

Maria Antónia de Freitas Valadão, sócia n.º 2.08, bilhete de identidade n.º 2139148, de 5 de Agosto de 1994.

## ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

### I — ESTATUTOS

**APT — Assoc. Portuguesa de Tricólogos  
Constituição**

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 16 de Abril de 2000.

#### CAPÍTULO I

**Denominação, sede, âmbito e objectivos**

**Artigo 1.º**

**Denominação**

A APT — Associação Portuguesa de Tricólogos é uma associação de direito privado e de classe, sem quaisquer fins lucrativos, de duração ilimitada, constituída ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, e é formada por entidades singulares e colectivas que pelo seu âmbito nela se inscrevam.

**Artigo 2.º**

**Área e sede**

1 — A APT abrange todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa, na Praça da Rainha Santa, 11, rés-do-chão.

2 — Mediante deliberação da assembleia geral e sob proposta da direcção, pode o local da sede ser mudado, bem como ser determinada a abertura de delegações em qualquer local do território nacional.

**Artigo 3.º**

**Âmbito**

A APT é constituída por todas as pessoas que no território nacional exerçam ou venham a exercer a actividade técnico-profissional de tricólogos ou outra que

pelas suas características sejam reconhecidas pela APT como importantes para o desenvolvimento da tricologia.

#### Artigo 4.º

##### Objectivos

1 — A APT tem por objectivo primordial a coesão de todos os agentes que se dedicam às actividades descritas no artigo 3.º que, reunindo as condições expressas nestes estatutos e na lei, defendam a dignificação das profissões.

2 — Para a prossecução dos seus objectivos deverá a APT:

- a) Integrar-se em uniões, federações ou confederações nacionais ou estrangeiras, que prossigam a defesa dos interesses das actividades técnico-profissionais dos tricólogos;
- b) Organizar serviços técnicos de estudo e de informação destinados a apoiar e a incentivar o desenvolvimento e o progresso dos seus associados;
- c) Fomentar o estudo e a investigação tecnológica e científica, a formação e valorização profissional, através de conferências, congressos, seminários, de forma a aumentar o nível científico dos profissionais, quer no plano nacional quer no internacional, mantendo um estreito relacionamento com os países da União Europeia e de expressão portuguesa;
- d) Intervir junto dos Ministérios do Trabalho e da Educação, com vista à criação de programas de ensino, que reconheça à APT o estatuto de entidade com capacidade de formação, com vista à emissão de certificado profissional, após prestação de provas aos formandos;
- e) Promover o reforço do espírito de solidariedade, de cooperação e de ética profissional dos seus membros, evitando toda e qualquer concorrência desleal;
- f) Intervir junto das entidades competentes no combate à usurpação ou utilização de métodos de ensino que pelas suas características se demonstrem contrários aos interesses das actividades abrangidas por estes estatutos, promovendo procedimento judicial contra quem os use ou os exerça ilegalmente.

3 — A APT é uma associação de classe apolítica, exclusivamente profissional, técnica, científica e cultural.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 5.º

##### Qualidade

1 — A APT tem duas categorias de sócios:

Auxiliares;  
Efectivos.

2 — São sócios auxiliares todas as pessoas singulares, colectivas ou equiparadas a colectivas com a seguinte subdivisão de categoria:

- a) Aderentes;
- b) Técnico-profissional.

3 — São sócios efectivos da APT as pessoas singulares que cumpram os preceitos descritos no artigo 3.º destes estatutos e que reúnam as condições exigidas por regulamento para se tornarem associados da APT, com a seguinte subdivisão de categoria:

- a) Técnico tricólogo;
- b) Tricólogo de mérito.

4 — São sócios de mérito da APT os sócios efectivos que tenham prestado serviços relevantes à profissão de tricólogo, no âmbito da APT, por proposta da direcção e aprovada em assembleia geral.

#### Artigo 6.º

##### Da admissão

A admissão de sócios auxiliares e efectivos é da competência da direcção da APT e obedecerá às seguintes condições:

- 1.º O pedido de admissão é apresentado por escrito à direcção da APT através de uma proposta onde conste a sua identificação acompanhada por fotocópia do NIP e do BI, mais duas fotografias;
- 2.º Da decisão da direcção será esta comunicada por escrito ao proponente.

#### Artigo 7.º

##### Direitos dos associados

1 — Todos os associados têm direito a:

- a) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços nas condições estabelecidas e regulamentadas pela direcção da APT;
- b) Apresentar por escrito à direcção toda e qualquer sugestão que julguem de interesse para a Associação;
- c) Assistir, mediante pagamento ou não, a conferências, seminários ou qualquer outra actividade que a APT promova;
- d) Gozar de todos os benefícios e garantias que lhes conferem os presentes estatutos e, bem assim, aqueles que pela direcção ou assembleia geral forem de novo criados;
- e) Receber um cartão de associado, após o pagamento da primeira quota e despesas de estatutos e a usar as insígnias da APT;
- f) Retirar-se a todo o tempo de sócio da APT, sem prejuízo do pagamento da quotização referente ao trimestre seguinte ao do pedido da demissão.

1.1 — São sócios aderentes:

- a) Pessoas singulares que, para além dos direitos referidos no n.º 1, podem frequentar cursos técnicos e de aperfeiçoamento, a fim de aceder à categoria de tricólogo.

1.2 — São sócios técnico-profissionais:

- a) Pessoas singulares, colectivas ou equiparadas a colectivas que se enquadrem na tricologia conforme regulamentação a ser criada e aprovada em assembleia geral.

## 2 — São direitos exclusivos dos sócios efectivos:

- a) Eleger e ser eleito para qualquer cargo social da APT;
- b) Usar no seu estabelecimento o diploma de associado da APT;
- c) Discutir e votar sobre todos os assuntos que se tratem nas assembleias gerais;
- d) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral, de acordo com os presentes estatutos;
- e) Fazer-se representar por outro sócio efectivo nas reuniões da assembleia geral, mediante credencial dirigida à mesa, não podendo o sócio representar mais de dois sócios;
- f) Subscrever listas de candidatos aos órgãos da APT;
- g) Ser nomeado pela direcção, nas condições determinadas, para qualquer comissão ou representação;
- h) Ser defendido no âmbito profissional pela APT;
- i) Examinar as contas e registos da Associação, nas datas para tal marcadas;
- j) Em missão de representação, receber ajudas de custo a regulamentar e serem aprovadas em assembleia geral.

### 2.1 — São sócios técnico-tricólogos:

- a) Pessoas singulares que cumpram os preceitos descritos no artigo 3.º destes estatutos e que reúnam as condições exigidas para se tornarem associados da APT, com todos os direitos do artigo 7.º destes estatutos.

### 2.2 — São sócios tricólogos de mérito:

- a) Pessoas singulares com todos os direitos das categorias anteriores;
- b) Caso não tenham algum cargo directivo, podem ter assento em qualquer órgão estatutário como conselheiros.

## Artigo 8.º

### Deveres dos associados

#### 1 — São deveres dos associados:

- a) Pagar a quotização que for estabelecida, bem como todos os valores que em assembleia geral venham a ser fixados;
- b) Contribuir com todas as formas ao seu alcance para o bom nome e prestígio da APT e para a eficácia da sua acção;
- c) Cumprir com o estabelecido nos estatutos e disposições legais e regulamentares;
- d) Sujeitar-se ao poder disciplinar da APT.

2 — Aos sócios efectivos cumpre ainda, para além das determinações constantes nas alíneas do n.º 1 deste artigo, o seguinte:

- a) Aceitar e servir gratuitamente os cargos nos órgãos sociais da APT para que foram eleitos ou nomeados, excepto se o cargo for exercido em regime profissional, o qual será remunerado;
- b) Comparecer às reuniões da assembleia geral e às reuniões para que sejam convocados.

## Artigo 9.º

### Suspensão da qualidade de sócio

1 — Fica suspenso da sua qualidade de sócio da APT todo aquele que tiver mais de seis meses de quotas em atraso à Associação.

2 — Para tanto, a direcção da APT deverá avisá-lo dessa situação através de carta registada com aviso de recepção.

3 — Decorrido um mês após a data da carta registada com aviso de recepção, se o sócio não justificar a falta de pagamento ou não regularizar a sua situação, incumbe à direcção a organização de um processo sumário, que constará apenas das diligências efectuadas para regularizar a situação.

## Artigo 10.º

### Saída e exclusão de associado

1 — O sócio que deseje sair da APT deverá comunicar a sua decisão com pelo menos 90 dias de antecedência.

2 — São motivos de exclusão da qualidade de sócio da APT:

- a) Os que violem intencionalmente os estatutos e regulamentos da APT e o não cumprimento das obrigações sociais que os mesmos impõem;
- b) Os que tiverem mais de seis meses de quotização em atraso;
- c) Os que pela sua conduta causarem moral ou materialmente, ou por qualquer outra forma, prejuízo sério à APT e ou aos restantes associados.

3 — O sócio que for excluído ou se demitir obriga-se a restituir, sob pena de procedimento legal, os distintivos da APT, assim como o cartão de sócio.

4 — O sócio excluído ou que se demita não retém quaisquer direitos sob o património social e é obrigado, no caso de exclusão, ao pagamento da sua quotização até ao pronunciamento que não poderá exceder 90 dias.

## CAPÍTULO III

### Regime disciplinar

## Artigo 11.º

### Disciplina

Constitui infracção disciplinar a falta de cumprimento, por parte dos sócios, de qualquer dos deveres referidos no artigo 8.º, ou das determinações estabelecidas por via dos regulamentos internos, e a inobservância das deliberações validamente tomadas pelos órgãos associativos.

## Artigo 12.º

### Sanções

1 — As infracções disciplinares praticadas pelos sócios são punidas com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Censura registada;

- c) Multa até ao valor da quota anual;
- d) Suspensão dos direitos sociais até dois anos;
- e) Exclusão de associado.

§ único. Aos sócios efectivos de mérito não se aplica a alínea e).

## CAPÍTULO IV

### Organização

#### Artigo 13.º

##### Órgãos sociais

Os órgãos sociais da APT são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

#### Artigo 14.º

##### Mandato e eleição

1 — O mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal tem a duração de três anos.

2 — É permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

3 — Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros eleitos sejam empossados, devendo a gerência cessante fazer a entrega aos seus sucessores, no acto da posse, de todos os valores em seu poder, assim como da escrita e balanço do activo e passivo da APT.

4 — As eleições terão lugar, em princípio, no mês de Dezembro.

5 — As eleições respeitarão o processo definido em regulamento eleitoral, aprovado pela assembleia geral, mediante proposta da direcção da APT.

6 — Nenhum sócio pode ser eleito no mesmo mandato para mais de um cargo social.

7 — Nenhum cargo social é renumerado.

8 — No caso de vacatura de órgão ou cargos sociais por virtude de falecimento, termo de actividade ou por renúncia de mandato expressa ou tácita que reduza um órgão social a menos de dois terços da sua composição, proceder-se-á à eleição para o preenchimento dos cargos vagos até ao termo do mandato dentro dos 60 dias subsequentes à ocorrência das vacaturas.

#### Artigo 15.º

##### Destituição

1 — A destituição da direcção antes do final do mandato só pode ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito.

2 — A destituição da direcção envolve a obrigação de gestão composta por cinco membros, que assegurará

a gestão corrente da APT até à realização de novas eleições e posse dos eleitos.

3 — A comissão de gestão promoverá novas eleições no prazo de 90 dias.

#### Artigo 16.º

##### Da assembleia geral

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Cabe aos secretários auxiliar o presidente, substituí-lo nos seus impedimentos e promover a pronta elaboração e difusão das minutas e das actas das reuniões da assembleia geral.

4 — Em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa compete à assembleia designar de entre os sócios presentes, quem deverá substituí-lo.

#### Artigo 17.º

##### Competência

Compete à assembleia geral:

- a) Estabelecer as linhas mestras e políticas a seguir pela APT;
- b) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;
- c) Fixar as quotas e jónias a pagar pelos sócios;
- d) Aprovar anualmente os orçamentos e planos de actividade da APT;
- e) Apreciar e aprovar os relatórios e contas da direcção, bem como quaisquer outros actos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe sejam affectos.

#### Artigo 18.º

##### Reunião

A assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de Março de cada ano, para apreciar e votar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo e ainda para proceder, quando tal deva ter lugar, à eleição dos órgãos sociais nos termos destes estatutos.

§ único. Extraordinariamente a assembleia geral reunirá sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julgarem necessário ou mediante pedido fundamentado e subscrito por, pelo menos, um quarto do número dos sócios da APT em pleno uso dos seus direitos.

#### Artigo 19.º

##### Convocatória

1 — A convocação de qualquer assembleia geral, com excepção da eleitoral, deverá ser feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos sócios com a antecedência mínima de oito dias, na qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem de trabalhos.

2 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos, salvo se todos os sócios estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento

1 — A assembleia geral funcionará à hora marcada na convocatória desde que esteja presente, pelo menos, metade dos sócios ou trinta minutos depois com qualquer número.

2 — Exceptuam-se do disposto na parte final do número anterior as assembleias gerais extraordinárias convocadas mediante o pedido a que se refere a parte final do § único do artigo 18.º, as quais só poderão funcionar com a presença de um número de sócios não inferior a dois terços dos requerentes.

#### Artigo 21.º

##### Direito de voto

1 — Cada sócio tem direito a um voto

2 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes.

3 — As deliberações sobre alteração de estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes.

4 — É permitido o voto por procuração, nos termos destes estatutos ou regulamentos aprovados em assembleia geral.

#### Artigo 22.º

##### Da direcção — Representação

A representação e a gerência da APT são confiadas a uma direcção composta por um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais.

#### Artigo 23.º

##### Competência

Compete à direcção:

- Praticar tudo o que for julgado por conveniente para a realização dos fins da Associação e defesa dos seus associados;
- Representar a APT em juízo e fora dele;
- Criar, organizar e dirigir os serviços da APT;
- Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- Admitir ou rejeitar os sócios nos termos destes estatutos;
- Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas da gerência acompanhado do parecer do conselho fiscal, bem como os planos de actividade da Associação;
- Submeter à assembleia geral as propostas que entender necessárias.

#### Artigo 24.º

##### Reunião

1 — A direcção reunirá sempre que o julgue necessário, mediante a convocação do presidente, ou, nos casos da sua ausência ou impedimento, de quem as suas

vezes fizer, funcionando logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações serão tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes.

3 — De todas as reuniões se elaborará a respectiva acta, que deverá ser assinada por todos os presentes.

#### Artigo 25.º

##### Da obrigação

Para obrigar a APT são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo obrigatoriamente uma destas ser do tesoureiro sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas.

#### Artigo 26.º

##### Do conselho fiscal — Constituição

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

O presidente será substituído nos seus impedimentos e ausências pelo vogal que for designado pelo próprio conselho fiscal na sua primeira reunião.

#### Artigo 27.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- Examinar, em conjunto ou separadamente, sempre que o entenda conveniente, o livro das actas da direcção, a escrita da APT e os serviços da tesouraria.
- Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção.
- Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

### CAPÍTULO V

#### Disposições transitórias

#### Artigo 28.º

Enquanto não forem eleitos os primeiros corpos gerentes da APT, as funções que estatutariamente lhes competem serão desempenhadas por uma comissão directiva, com as seguintes atribuições:

- Gerir a Associação na fase transitória da sua oficialização;
- Regulamentar valores de quotização e outras prestações;
- Enquanto não houver sócios efectivos em número suficiente para preencher os corpos gerentes definidos pelos estatutos;
- Promover a realização da assembleia geral eleitoral.

Este artigo será nulo após a tomada de posse dos primeiros corpos gerentes eleitos.

#### Artigo 29.º

##### Dissolução e liquidação

1 — A APT dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartas partes do número de votos dos associados.

2 — Esta assembleia geral decidirá qual o destino a dar aos bens da APT que constituem remanescente da liquidação.

3 — A mesma assembleia geral nomeará três liquidatários.

4 — A forma de liquidação será decidida pela assembleia geral.

5 — A liquidação será efectuada seis meses após ter sido decidida a dissolução.

Registados no Minsitério do Trabalho e da Solidariedade em 11 de Maio de 2000, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 51/2000, a fl. 38 do livro n.º 1.

## **Assoc. Portuguesa de Suinicultores — Alteração**

Alteração deliberada em assembleia geral de 15 de Dezembro de 1999 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977.

### **Artigo 5.º**

10 — Poder, quando a direcção achar oportuno e necessário, para a consumação rigorosa das funções determinadas nos restantes números do artigo 5.º, exercer a actividade de prestação de serviços de telecomunicações.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 16 de Maio de 2000, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 54/2000, a fl. 38 do livro n.º 1.

## **II —CORPOS GERENTES**

### **Assoc. Comercial e Industrial do Concelho de Sintra — Eleição em 29 de Fevereiro de 2000 para o triénio de 2000-2003.**

#### **Assembleia geral**

Presidente — João Cruz da Paixão, representada por João Cruz da Paixão.

Vice-presidente — Manuel José Nunes da Silva, representada por Manuel José Nunes da Silva.

1.º secretário — Simões Capote & Filhos António, representada por António Manuel Santos Capote.

2.º secretário — Piriquita, representada por Fernando Filipe Antunes Cunha.

#### **Direcção**

Presidente — Manuel dos Santos do Cabo, representada por Manuel dos Santos do Cabo.

Vice-presidente — Caravela Supermercados, representada por Manuel de Abreu.

Vice-presidente — A Prateleira, representada por Amadeu Soares da Silva.

Secretário — JOLUFRA, representada por Maria Florinda Fino Xavier.

Tesoureiro — Pinto & Pinto, representada por Mário Aguiar Dias Barata.

Vogal — TV Ocidental, representada por António Joaquim Macedo Fernandes Fernandes.

Vogal — Carnes Teotónio & Filhas, representada por Teotónio Magalhães Prudêncio.

Substitutos:

Vogal — Alexandre & Teresa Borja, representada por Alexandre Rodrigo P. de Freitas Borja.

Vogal — Casa António a Carvalho de Manuel Monteiro, representada por Manuel França Monteiro.

Vogal — Emídio Parcelas Pardal, representada por Emídio Parcelas Pardal.

Vogal — PUBLICOMPOSIÇÃO, representada por José António Barreto de Oliveira.

#### **Conselho fiscal**

Presidente — Móveis Jogapau, representada por José Narciso Miranda Rego.

Vogal — Abreu & Amaral, representada por José Maria Abreu.

Vogal — MOVQUENTE, representada por Francisco José Gonçalves Coito.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 11 de Maio de 2000, sob o n.º 49/2000, a fl. 37 do livro n.º 1.

### **Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação — APAP — Eleição em 19 de Abril de 2000 para o triénio de 2000-2002.**

#### **Mesa da assembleia geral**

Presidente — Guerreiro DDB — Publicidade, L.da, representante: Américo Manuel Jorge de Sousa Guerreiro.



Vice-presidente — Saatchi & Saatchi Advertising Portugal, Publicidade, L.<sup>da</sup>, representante: Vítor Manuel Abrantes de Lemos Pantoja.

Secretário — W & R — W. Minnemann & Ribas, Publicidade, L.<sup>da</sup>, representante: Wolfram Johannes Friedrich Minnemann.

#### **Direcção**

Presidente — Bates Portugal, representante: João Carlos Oliveira.

Vice-presidente — Abrinício Publicidade e Comunicação, L.<sup>da</sup>, representante: António Melo.

Vice-presidente — Universal Media Portugal — Publicidade, L.<sup>da</sup>, representante: Rui Costa.

Vogal — Eventos e Inventos, L.<sup>da</sup> (Espaço OMD), representante: João Carlos Silva.

Vogal — Grey Lisboa — Agência de Publicidade, S. A., representante: Victor Vasques.

#### **Conselho fiscal**

Presidente — Wilkens Portugal Publicidade, L.<sup>da</sup>, representante: Maria Edite Mascarenhas Duque de F. Ribeiro.

Vogal — OPAL — Agência de Publicidade, L.<sup>da</sup>, representante: Alfredo António Rente.

Vogal — TMP — Total Meios, Publicidade, S. A., representante: Artur Ferreira.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 11 de Maio de 2000 sob o n.º 50/2000, a fl. 38 do livro n.º 1.

### **CIBAVE — Assoc. da Ind. de Cerâmica da Região de Aveiro — Eleição em 24 de Março de 2000 para o biénio de 2000-2001.**

#### **Assembleia geral**

Presidente — Cerâmica Sotelha, S. A., representada por Hidebrando Carlos Veiga.

1.º secretário — I. B. V., S. A., representada por Vítor Manuel Sotto Mayor da Costa.

2.º secretário — Cerâmica de Boialvo, L.<sup>da</sup>, representada por Albérico Ferreira Conceição.

#### **Direcção**

Presidente — Cerâmica de Quintãs, L.<sup>da</sup>, representada por Elói Tavares Abrantes.

Secretário — ATCEL, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. José Luís Tavares Gomes.

Tesoureiro — CELTICERÂMICA, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Alberto dos Santos Almeida.

#### **Conselho fiscal**

Presidente — Cerâmica Castros, L.<sup>da</sup>, representada por José Augusto de Almeida Castro.

Vogal — Cerâmica de Vagos, L.<sup>da</sup>, representada por Amílcar de Almeida Dias.

Vogal — Cerâmica Primor, L.<sup>da</sup>, representada por Albano Almeida Costa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 12 de Maio de 2000 sob o n.º 52/2000, a fl. 38 do livro n.º 1.

### **Assoc. Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas do Dist. de Leiria (ARICOP) — Eleição em 24 de Março de 2000 para o biénio de 2000-2001.**

#### **Assembleia geral**

Presidente — João Batista dos Santos, L.<sup>da</sup>, representada por João Batista dos Santos, filho de Gregório dos Santos e de Júlia Batista. Estado civil: casado. Data de nascimento: 21 de Julho de 1940. Profissão: industrial da construção civil. Naturalidade: Batalha. Residência: Batalha.

Vice-presidente — José Domingues Fernandes, filho de José Fernandes Júnior e de Palmira Rita Fernandes. Estado civil: casado. Data de nascimento: 30 de Junho de 1932. Profissão: industrial da construção civil. Naturalidade: Marinha Grande. Residência: Largo de Gago Coutinho e Sacadura Cabral, Marinha Grande.

Secretário — MARFILIZ — Sociedade de Construções Marques & Filhos, L.<sup>da</sup>, representada por Rosa Elvira Carreira Marques, filha de Américo Pereira Marques e de Laurinda Ribeiro Carreira Mónica. Estado civil: casada. Data de nascimento: 31 de Dezembro de 1959. Naturalidade: Brasil. Residência: Estrada de Marinhos, lote 2, 3.º, direito, Leiria.

Secretário — ALMAR — Construção Civil e Imobiliário, L.<sup>da</sup>, representada por Marcel Carvalho Agostinho, filho de José Agostinho e de Maria Ribeiro de Carvalho. Estado civil: casado. Data de nascimento: 19 de Junho de 1968. Profissão: industrial da construção civil. Naturalidade: França. Residência: Rua de Santo Amaro, 33, Barreira, Leiria.

Vogal — Fialho & Paulo, L.<sup>da</sup>, representado por Fernando Luís Fialho, filho de João Fialho Júnior e de Feliciano Maria Fialho. Estado civil: casado. Data de nascimento: 22 de Novembro de 1939. Profissão: industrial da construção civil. Naturalidade: Benedita, Alcobaca. Residência: Vimeiro, Alcobaca.

#### **Direcção**

Presidente — LITOBRA — Sociedade de Construções Cíveis e Obras Públicas, L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro Joaquim Manuel de Castro Sismeiro, filho de Joaquim Sismeiro e de Maria Adelaide de Castro Sismeiro. Estado civil: casado. Data de nascimento: 27 de Outubro de 1953. Profissão: engenheiro civil. Naturalidade: Leiria. Residência: Quinta da Matinha, Leiria.

1.º vogal — António Domingues & Filhos, L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro António Manuel Lameiro Domingues, filho de António Domingues e de Deolinda Rodrigues Lameiro. Estado civil: casado. Data de nascimento: 3 de Setembro de 1948. Profissão: engenheiro civil. Naturalidade: Castanheira do Vouga, Águeda. Residência: Rua de Joaquim Ribeiro de Carvalho, 45-A, Leiria.

2.º vogal — José Manuel de Sousa Carreira, filho de José Carreira e de Emília de Sousa Azoia. Estado civil: casado. Data de nascimento: 1 de Fevereiro de 1941. Profissão: industrial da construção civil. Naturalidade: Boavista, Leiria. Residência: Rua da Praça, 27, Boavista, Leiria.

3.º vogal — Construções António Leal, L.<sup>da</sup>, representada por António da Encarnação Ribeiro Leal, filho de António Ribeiro Leal e de Maria da Encarnação Ribeiro. Estado civil: casado. Data de nascimento:

24 de Janeiro de 1957. Profissão: empreiteiro de obras públicas. Naturalidade: Garruchas, Reguengo do Fetal, Batalha. Residência: Olival dos Golfeiros, Batalha.

4.º vogal — Marcelino & Filhos, L.<sup>da</sup>, representada pelo engenheiro Nélson José dos Reis Marcelino, filho de José de Almeida Marcelino e de Ermelinda de Ascensão dos Reis Antunes de Almeida. Estado civil: solteiro. Data de nascimento: 7 de Maio de 1975. Profissão: engenheiro civil. Naturalidade: Nazaré. Residência: Garruchas, Reguengo do Fetal, Batalha.

#### Conselho fiscal

Presidente — Matos & Neves, L.<sup>da</sup>, representada por Rui Monteiro de Matos, filho de José da Conceição Matos e de Celeste Monteiro de Matos. Estado civil: casado. Data de nascimento: 11 de Fevereiro de 1959. Profissão: empreiteiro de obras públicas. Naturalidade: Alcanadas, Reguengo do Fetal, Batalha. Residência: Estrada Nacional n.º 1, Santo Antão, Batalha.

1.º vogal — GASMENFIL — Construção e Obras Públicas, L.<sup>da</sup>, representada por Agostinho Mendes Gaspar, filho de José Gaspar de Oliveira e de Maria Emília Mendes da Ponte. Estado civil: casado. Data de nascimento: 7 de Fevereiro de 1968. Profissão: industrial da construção civil. Naturalidade: Padrão,

Pousos, Leiria. Residência: Rua da Mata, 93, Padrão, Pousos, Leiria.

2.º vogal — Joaquim Menitra, filho de António Soares Menitra e de Albina da Conceição Menitra. Estado civil: casado. Data de nascimento: 4 de Julho de 1943. Profissão: empreiteiro de obras públicas. Naturalidade: Reguengo do Fetal, Batalha. Residência: Rua da Confraria, Reguengo do Fetal, Batalha.

1.º vogal suplente — J. J. Agostinho, L.<sup>da</sup>, representada por Maria do Céu Pereira de Carvalho Lopes, filha de Pedro Carvalho Lopes e de Mariana Pereira de Carvalho. Estado civil: casada. Data de nascimento: 10 de Maio de 1957. Profissão: industrial de construção civil. Naturalidade: Barreira, Leiria. Residência: Barreira, Leiria.

2.º vogal suplente — JOPONTE — Construções, S. A., representada por Manuel Jorge da Ponte, filho de António da Ponte e de Maria da Conceição. Estado civil: casado. Data de nascimento: 4 de Janeiro de 1961. Profissão: empreiteiro de obras públicas. Naturalidade: São Simão de Litém, Pombal. Residência: Vermoil, Pombal.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 12 de Maio de 2000 sob o n.º 53/2000, a fl. 38 do livro n.º 1.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — IDENTIFICAÇÃO

#### **Comissão de Trabalhadores do Crédito Predial Português, S. A. — Eleição em 10 de Março de 2000 para o mandato de três anos.**

Mário Nuno Pessoa Carvalho Paes, portador do bilhete de identidade n.º 537127, emitido em 20 de Outubro de 1993, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Manuel A. Guerra da Fonseca, portador do bilhete de identidade n.º 2773834, emitido em 1 de Junho de 1999, pelo Arquivo de Identificação do Porto.  
César Augusto Queiroz Limão, portador do bilhete de identidade n.º 7414179, emitido em 27 de Janeiro de 1998, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Carlos Alberto Abrantes Galhoz, portador do bilhete de identidade n.º 1301823, emitido em 13 de Abril de 1994, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

António Augusto Gomes de Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 2849284, emitido em 17 de Maio de 1999, pelo Arquivo de Identificação de Viseu.

João Carlos Gouveia Pascoal, portador do bilhete de identidade n.º 4808277, emitido em 15 de Outubro de 1996, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

José António Deus Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 3587789, emitido em 24 de Janeiro de 2000, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Agostinho Manuel Lopes Franco, portador do bilhete de identidade n.º 1087153, emitido em 7 de Abril de 1992, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Eduardo Espírito Santo T. Reis Costa, portador do bilhete de identidade n.º 1212825, emitido em 6 de Junho de 1997, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Horácio Manuel T. M. Figueiredo, portador do bilhete de identidade n.º 7312223, emitido em 8 de Outubro de 1997, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Carlos Araújo Pinheiro, portador do bilhete de identidade n.º 2773834, emitido em 1 de Junho de 1999, pelo Arquivo de Identificação do Porto.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 16 de Maio de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, com o n.º 53/2000, a fl. 21 do livro n.º 1.

#### **Comissão de Trabalhadores da Automóveis Citroën, S. A. — Eleição em 24 de Março de 2000 para o mandato de dois anos.**

##### **Efectivos:**

Carlos Manuel Sintra Guerreiro, de 47 anos, mecânico, bilhete de identidade n.º 4606616, de 12 de Setembro de 1994, de Lisboa.

Alberto José Cordeiro dos Santos, de 57 anos, chefe de secção, bilhete de identidade n.º 1156288, de 6 de Dezembro de 1996, de Lisboa.

João Manuel Ribeiro Lopes, de 32 anos, electricista, bilhete de identidade n.º 7824609, de 9 de Maio de 1996, de Lisboa.

Alfredo Batista Mota, de 59 anos, pintor, bilhete de identidade n.º 4653457, de 3 de Junho de 1997, de Lisboa.

Válter Jesus Quintela, de 47 anos, chefe de equipa, bilhete de identidade n.º 3027530, de 25 de Março de 1996, de Lisboa.

##### **Suplentes:**

José Maria Flamino Cunha, de 39 anos, electricista, bilhete de identidade n.º 6482899, de 17 de Novembro de 1998, de Lisboa.

Fernando António Martins Pereira, de 35 anos, mecânico, bilhete de identidade n.º 8720844, de 4 de Julho de 1996, de Lisboa.

Carlos Alberto Andrade Anunciação, de 34 anos, mecânico, bilhete de identidade n.º 9190186, de 9 de Maio de 1997, de Lisboa.

Lídia Maria Matos Piçarra, coord. de microinformática, bilhete de identidade n.º 1075015, de 6 de Julho de 1992, de Lisboa.

Luís Miguel Alves Ferreira Correia, de 28 anos, vendedor, bilhete de identidade n.º 9491370, de 3 de Fevereiro de 1998, de Lisboa.

Marilda Fonseca Coutinho, de 31 anos, escriturária, bilhete de identidade n.º 8126670, de 21 de Janeiro de 1999, de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Maio de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 52, a fl. 21 do livro n.º 1.

#### **Comissão de Trabalhadores de Crédit Lyonnays Portugal, S. A. — Eleição em 13 de Abril de 2000 para o mandato de 2000-2001.**

##### **Efectivos:**

Ana Paula da Silva Andorinha, portadora do bilhete de identidade n.º 6970492, de 6 de Janeiro de 2000, de Lisboa.

António Fernando Albuquerque, portador do bilhete de identidade n.º 616042, de 16 de Fevereiro de 1994, de Lisboa.

António Manuel Araújo da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 5804465, de 19 de Novembro de 1996, de Viana do Castelo.

##### **Suplentes:**

Maria Eugénia Moreira Gomes de Oliveira, portadora do bilhete de identidade n.º 2733980, de 2 de Abril de 1992, de Lisboa.

João Joaquim Sobreira Bonito, portador do bilhete de identidade n.º 6182661, de 8 de Agosto de 1995, de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Maio de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 51/2000, a fl. 21 do livro n.º 1.

#### **Comissão de Trabalhadores da Sociedade Portuguesa de Explosivos, S. A. — Eleição em 27 de Abril de 2000 para o mandato de um ano.**

##### **Efectivos:**

Etelvino Caldeirinha Caeiro, 430/3, bilhete de identidade n.º 4501772, do Arquivo de Lisboa.

José Maria Veiga de Pina, 746/8, bilhete de identidade n.º 1029136, do Arquivo de Lisboa.

Jacinto Alberto, 415/7, bilhete de identidade n.º 6831919, do Arquivo de Lisboa.

Manuel Guerreiro, 477/7, bilhete de identidade n.º 5472871, do Arquivo de Lisboa.

Felisberto José Filipe, 465/0, bilhete de identidade n.º 7673646, do Arquivo de Lisboa.

**Suplentes:**

António Augusto Santos Sobral, 403/0, bilhete de identidade n.º 5020814, do Arquivo de Lisboa.

Carlos dos Santos Gravelho Domingues, 849/1, bilhete de identidade n.º 6294501, do Arquivo de Lisboa.

Manuel Mestre Gonçalves, 502/2, bilhete de identidade n.º 7405412, do Arquivo de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 2 de Maio de 2000, ao abrigo do artigo 70.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 50/2000, a fl. 20 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Autoeuropa, Automóveis, S. A. — Eleição em 16 de Novembro de 1999 para o mandato de dois anos.**

Manuel Gonçalves Martins, bilhete de identidade n.º 5515353, emitido em 3 de Junho de 1998, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

António Augusto Jordão Chora, bilhete de identidade n.º 4704532, emitido em 6 de Abril de 1995, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Luís Manuel Sousa Cabrita, bilhete de identidade n.º 9570243, emitido em 13 de Janeiro de 1998, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Elmano Paulo Ribeiro dos Santos, bilhete de identidade n.º 10273634, emitido em 24 de Julho de 1995, pelo Arquivo de Identificação de Setúbal.

Fernando Correia Sequeira, bilhete de identidade n.º 6068154, emitido em 29 de Julho de 1999, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Joaquim Chagas Escoval, bilhete de identidade n.º 5107444, emitido em 23 de Julho de 1998, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Guilherme Rodrigues Messias, bilhete de identidade n.º 6620997, emitido em 13 de Dezembro de 1999, pelo Arquivo de Identificação de Setúbal.

Edgar Afonso Coelho Pais, bilhete de identidade n.º 7713617, emitido em 31 de Janeiro de 2000, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Mário Jesus Pereira, bilhete de identidade n.º 6042378, emitido em 7 de Dezembro 1994, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Palmira Maria Barata da Anunciação Mexa, bilhete de identidade n.º 7713617, emitido em 3 de Janeiro de 2000, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Paulo Alexandre Batista Borges, bilhete de identidade n.º 7348984, emitido em 18 de Março de 1998, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 11 de Maio de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 49, a fl. 20 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da FIMAPLASTE — Fábrica de Plásticos, L.da — Eleição em 23 de Março de 2000 para o mandato de 2000-2001.**

**Efectivos:**

Manuel José da Cruz Alves, com o bilhete de identidade n.º 6300202, de 23 de Dezembro de 1999, de Lisboa.

Paulo Alexandre Silva Carolino, com o bilhete de identidade n.º 8063208, de 21 de Novembro de 1998, de Lisboa.

José Carvalho Ferreira, com o bilhete de identidade n.º 6393483, de 5 de Maio de 1998, de Lisboa.

**Suplentes:**

José Rodrigues Cruz, com o bilhete de identidade n.º 2255351, de 31 de Maio de 1999, de Lisboa.

Manuel António Matias, com o bilhete de identidade n.º 5498482, de 12 de Março de 1998, de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 11 de Maio de 2000, ao abrigo do artigo 4.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 48/2000, a fl. 20 do livro n.º 1.