

Boletim do Trabalho e Emprego

24

1.^a SÉRIE

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

Preço 617\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 67	N.º 24	P. 1561-1616	29-JUNHO-2000
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

- COFAPEUROPA, Indústria de Componentes para Automóveis, S. A. — Autorização de laboração contínua 1563
- Maclellan Internacional — Instalações Técnicas Especiais, L.^{da} — Autorização de laboração contínua 1563

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações dos CCT para a indústria de tripas 1564
- PE das alterações do CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios 1565
- PE das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/Sul) 1566
- PE das alterações dos CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra e entre a mesma associação patronal e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros 1566
- PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços 1567
- PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços (comércio de carnes) 1568
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros 1568
- Aviso para PE das alterações do ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.^{da}, e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar 1569

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem (AIVE) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros 1569

— CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — Alteração salarial	1592
— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SQTd — Sind. de Quadros e Técnicos de Desenho — Alteração salarial e outras	1592
— CCT entre a ANACS — Assoc. Nacional de Agentes e Correctores de Seguros e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — Alteração salarial e outras	1593
— AE entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) — Alteração salarial e outras	1594
— AE entre a empresa Fino's — Fábrica de Lanifícios de Portalegre, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial	1596
— AE entre a empresa Dâmaso — Vidros de Portugal, S. A., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	1596

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. dos Professores da Grande Lisboa — SPGL	1598
---	------

II — Corpos gerentes:

...

Associações patronais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

— APEC — Assoc. Portuguesa de Escolas de Condução	1615
---	------

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto	1616
— Solvay Portugal, S. A.	1616

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

COFAPEUROPA, Indústria de Componentes para Automóveis, S. A. — Autorização de laboração contínua.

A empresa COFAPEUROPA, Indústria de Componentes para Automóveis, S. A., com sede no Núcleo Industrial de Murte, 3060 Cantanhede, 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 celebrado entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal, o SIMA — Sindicato dos Industriais Metalúrgicos e Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1998, e subseqüentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, designadamente que, devido às alterações constantes do tipo de segmentos a produzir, é praticamente impossível ter permanentemente capacidade instalada para produzir todos os tipos de segmentos. A não satisfação daquelas encomendas afecta negativamente o fornecimento de outros tipos de segmentos, pondo em causa a laboração normal da empresa. Por outro lado, tratam-se de equipamentos especiais que para serem devidamente rentabilizados exigem laboração contínua.

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 COFAPEUROPA, Indústria de Componentes para Automóveis, S. A., a laborar continuamente nas suas instalações sitas no Núcleo Industrial de Murte.

Ministérios da Economia e do Trabalho e da Solidariedade, 12 de Junho de 2000. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Vitor Manuel da Silva Santos*. — O Secretário de Estado do Trabalho e Formação, *Paulo José Fernandes Pedrosa*.

Maclellan Internacional — Instalações Técnicas Especiais, L.ª — Autorização de laboração contínua.

A empresa Maclellan Internacional — Instalações Técnicas Especiais, L.ª, com sede na Estrada Municipal n.º 353, Biscaia, 2950 Palmela, requereu autorização para laborar continuamente na actividade que irá desenvolver nas instalações fabris da empresa Continental Mabor — Indústria de Pneus, S. A., no Lousado.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1999, e subseqüentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e logística, tendo em conta que a empresa Continental Mabor — Indústria de Pneus, S. A., está já autorizada a laborar continuamente e que a actividade que vai ali desenvolver é assegurar a manutenção, de forma ininterrupta e sempre que a unidade fabril se

encontre em laboração; torna-se, por isso, forçoso adaptar-se ao regime do horário em vigor na empresa onde vai operar.

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:

Neste 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 Maclellan Internacional — Instalações Técnicas Especiais, L.^{da}, a laborar automaticamente na actividade que irá desenvolver nas instalações fabris da empresa Continental Mabor — Indústria de Pneus, S. A., no Lousado.

Ministérios da Economia e do Trabalho e da Solidariedade, 12 de Junho 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

PE das alterações dos CCT para a indústria de tripas

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro e entre a mesma associação patronal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 12, de 29 de Março de 2000, e 13, de 8 de Abril de 2000, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

Tendo em atenção que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações

outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

Foi publicado aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 2000, à qual não foi deduzida qualquer oposição.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro e entre a mesma associação patronal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicados no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.^a série, n.ºs 12, de 29 de Março de 2000, e 13, de 8 de Abril de 2000, respectivamente, são estendidas, nas respectivas áreas:

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

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

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Março de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 15 de Junho de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, a AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, a PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite do Centro Litoral, a SERRALEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Portalegre e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas organizações que o outorgaram.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2000, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite que se dediquem à indústria de lacticínios ou que, cumulativamente com esta actividade, efectuem a recolha do leite, incluindo a recolha em salas de ordenha colectiva, e concentração do leite e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante ou cooperativas signatárias e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais naquele previstas não representados pela associação sindical subscritora.

2 — Para os efeitos do número anterior, considera-se indústria de lacticínios o fabrico de derivados do leite (manteiga, queijo, leite em pó, diatéticos, etc.) e o tratamento do mesmo para consumo em natureza (leites pasteurizados, ultrapasteurizados e esterilizados).

3 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 15 de Junho de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a ASIMPALA — Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/Sul).

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Maio de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até duas prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 15 de Junho de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2000, são estendidas, nos distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre e nos concelhos de Grândola, Santiago do Cacém e Sines (distrito de Setúbal):

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

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

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

PE das alterações dos CCT entre a Assoc. da Imprensa não Diária e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra e entre a mesma associação patronal e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação da Imprensa não Diária e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra e entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 11, de 22 de Março, e 14, de 15 de Abril, ambos de 2000, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

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

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

Foi publicado aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação da Imprensa não Diária e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias

Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra e entre a mesma associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março, e 14, de 15 de Abril, ambos de 2000, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até seis prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 15 de Junho de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2000, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 1999, são estendidas no distrito de Aveiro:

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

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997, 1998 e 1999, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 31, 43, 43, 2 e 48, de 22 de Agosto de 1996, 22 de Novembro de 1996 e 1997, 15 de Janeiro e 29 de Dezembro de 1999, respectivamente.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 15 de Junho de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritório e Serviços (comércio de carnes).

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2000, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2000, são estendidas no distrito de Aveiro:

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

2 — A presente portaria não se aplica às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 1994, e respectivas alterações publicadas

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1995, 1996, 1997, 1998 e 1999, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT e respectivas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 31, 43, 43, 2 e 48, de 22 de Agosto de 1996, 22 de Novembro de 1996 e 1997, 15 de Janeiro e 29 de Dezembro de 1999, respectivamente.

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 15 de Junho de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2000.

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

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

Aviso para PE das alterações do ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.^{da}, e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.^{da}, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) Às relações de trabalho entre empresas não signatárias do ACT, nos navios de registo convencional português, que tal como as empresas outorgantes exerçam o transporte marítimo de pessoas e mercadorias em embarcações de comércio de navegação costeira, de cabotagem e de longo curso e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empresas signatárias do ACT e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos representados pela federação sindical outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro de Embalagem (AIVE) e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho, a seguir abreviadamente designado como CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem e, por outro, os trabalhadores que, estando ao seu serviço, se achem representados pelas organizações sindicais signatárias.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCTV entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2000.

2 — O presente CCTV será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — O processo de denúncia do CCTV será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3 — Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhado da proposta de alteração.

5 — Não obstante a denúncia, o CCTV manter-se-á em vigor até à sua substituição total ou parcial por nova convenção colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — São requisitos essenciais para a admissão de trabalhadores ao serviço das empresas abrangidas por este CCTV:

- a) Terem idade igual ou superior a 16 anos;
- b) Terem cumprido as exigências legais relativas a escolaridade obrigatória;
- c) Serem detentores de título ou qualificação profissional legalmente exigido para a profissão a exercer, quando for caso disso.

2 — Para o exercício de funções específicas, poderão as empresas exigir como condição de admissão habilitações superiores ao que resulta do número anterior.

3 — A empresa no momento da admissão define, por escrito, qual a profissão, salário, horário de trabalho e local de trabalho para que contrata o trabalhador.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva desde o início da prestação de trabalho.

3 — A redução total ou parcial do período experimental deverá constar de documento escrito, sob pena de se dever considerar inexistente; tal documento apenas será válido se subscrito pelo trabalhador e pela entidade patronal.

Cláusula 6.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, em cujo capital a primeira tenha participação, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feito a prazo nos termos da lei.

A empresa que pretender usar desta faculdade deverá declará-lo, de forma inequívoca e por escrito, ao substituto, no acto de admissão.

2 — Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, será a admissão considerada definitiva e, conseqüentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

Cláusula 8.^a

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou

várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.^a

Inspecção médica

1 — Durante o período experimental e uma vez por ano, a empresa providenciará para realização de exame médico a cada um dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — O exame médico será efectuado de seis em seis meses:

- a) Aos trabalhadores menores;
- b) Aos que trabalhem em ambientes sujeitos a risco de doença profissional.

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 10.^a

Classificação

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 11.^a

Mapa de quotização sindical

1 — As empresas procederão aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviarão aos sindicatos respectivos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.^a

Quadro de densidade

1 — O número de aprendizes não poderá ser superior a 50% do total dos trabalhadores da respectiva profissão.

2 — Sempre que em cada secção existam 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador com categoria superior a essa.

Cláusula 13.^a

Promoção e acesso

1 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das regras de acesso obrigatório fixadas neste

CCTV, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observar-se-ão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Qualificação técnica adquirida (habilitações e experiência);
- c) Zelo profissional;
- d) Assiduidade;
- e) Antiguidade.

2 — Os aprendizes, com excepção dos metalúrgicos, serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completem 12 meses de antiguidade, salvo os aprendizes de forno, que ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes, sem autorização expressa do sindicato, ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3 — O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente.

Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

4 — Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5 — Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a profissão, serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

Os praticantes de desenhador serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

Os praticantes de condutor de máquinas, de electricista, de escriturário e de pintor serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

6 — Se dois meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o trabalhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.

7 — A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

8 — Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

9 — Nos casos previstos no n.º 6 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso de a respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

10 — Condições específicas dos profissionais electricistas:

Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão,

ou os que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz completar 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses na profissão;

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria; Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria; Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

11 — Os agentes de serviços de planeamento e armazém, os escriturários e os telefonistas do grupo B têm direito à passagem para o grupo A:

- a) Quando não existir diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B dentro da mesma empresa;
- b) Quando, existindo aquela diferença, o trabalhador do grupo B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão como está regulado nas regras de promoção automática dos metalúrgicos.

CAPÍTULO III

Cláusula 14.^a

Obrigações das empresas

São obrigações das empresas abrangidas por este CCTV:

- a) Observar rigorosamente as normas decorrentes deste CCTV;
- b) Providenciar pela manutenção de boas condições de salubridade e higiene quer dos locais de trabalho, quer das instalações de apoio e conforto pessoal;
- c) Prestar à comissão paritária todo o apoio que lhe seja solicitado para o cabal exercício das suas funções;
- d) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- e) Assegurar aos trabalhadores com funções sindicais os créditos de tempo de dispensa previstos na lei e neste CCTV;
- f) Em caso de incapacidade temporária absoluta por período superior a 30 dias, que haja sido provocada por acidente de trabalho, pagar ao sinistrado, desde o dia do acidente e por 180 dias, um complemento do subsídio de incapacidade até à concorrência do valor da retribuição que ele teria auferido se continuasse ao serviço;
- g) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- h) Pôr à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização das reuniões gerais que hajam de efectuar;

- i) Permitir a divulgação e afixação dos documentos de carácter sindical em local adequado, assegurando aos dirigentes e delegados sindicais no exercício destas funções os meios necessários;
- j) Fornecer aos trabalhadores os meios necessários para o correcto desempenho das suas funções;
- l) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente, os trabalhadores;
- m) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 15.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do CCTV;
- b) Zelar pela correcta utilização e manutenção dos meios postos à sua disposição para o adequado desempenho das suas funções, designadamente não abandonando máquinas, viaturas ou equipamentos, estejam ou não em condições de operar, sem se certificar de que pelo abandono não sofram danos; quando ocupem postos de trabalho de rendição individual, os trabalhadores não poderão abandonar o trabalho sem que os seus substitutos tenham comparecido, sendo este trabalho pago como suplementar e não podendo esse prolongamento exceder duas horas, salvo acordo do trabalhador ou situações de prejuízo ou perigo iminente;
- c) Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança e moralidade nos locais de trabalho;
- d) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- e) Guardar o mais absoluto sigilo quanto às regras e processos de fabrico da sua entidade patronal e abster-se de quaisquer actos que objectivamente favoreçam as empresas concorrentes.

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer sobre o trabalhador alguma pressão para que ele actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

- c) Baixar a retribuição ou a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste CCTV;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.^a;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

Cláusula 17.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.^a, continuarão a ser pagos tal como se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

- a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;
- b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;
- c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2 — Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3 — Quando numa empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 18.^a

Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo do disposto na cláusula 72.^a

Cláusula 19.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo acordo diverso estabelecido com o trabalhador, só pode transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 20.^a

Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este CCTV, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

Duração máxima do trabalho efectivo

1 — O período máximo semanal de trabalho efectivo continuará a ser progressivamente reduzido de modo a atingir-se, em 2002, os limites de trinta e sete horas e meia para o pessoal de horário diurno fixo e de trinta e cinco para o pessoal de turnos, nos termos previstos nesta cláusula.

2 — Para o pessoal de horário diurno fixo serão os seguintes os limites máximos semanais de trabalho efectivo:

- a) 2000 — trinta e oito horas e meia de trabalho semanal efectivo;
- b) 2001 — trinta e oito horas de trabalho semanal efectivo;
- c) 2002 — trinta e sete horas e meia de trabalho semanal efectivo.

3 — Para o pessoal de dois turnos rotativos serão os seguintes os limites máximos semanais de trabalho efectivo:

- a) 2000 — trinta e seis horas de trabalho semanal efectivo;
- b) 2001 — trinta e cinco horas e meia de trabalho semanal efectivo;
- c) 2002 — trinta e cinco horas de trabalho semanal efectivo.

4 — Para o pessoal de três turnos (laboração contínua), as empresas podem manter o actual regime de horário de trabalho; a redução do trabalho efectivo far-se-á então por aumento de dias de compensação, como segue:

- a) 2000 — 22 dias de compensação;
- b) 2001 — 25 dias de compensação;
- c) 2002 — 28 dias de compensação.

5 — Para o pessoal em regime de três turnos com folga fixa mantém-se o actual regime de horário, fazendo-se a redução de trabalho efectivo por meio de dias de compensação, como segue:

- a) 2000 — 9 dias de compensação;
- b) 2001 — 12 dias de compensação;
- c) 2002 — 15 dias de compensação.

6 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não superior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; nos casos de laboração por turnos, esse intervalo terá duração não inferior a meia hora; em qualquer outro caso, o intervalo poderá ter duração inferior a uma hora, desde que haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

7 — O trabalhador terá total disponibilidade do intervalo previsto no número anterior.

8 — Nos dias de compensação, os trabalhadores têm direito a receber o subsídio de refeição.

9 — A transição de horários prevista nesta cláusula é independente das pausas ou paragens análogas presentemente praticadas em algumas empresas.

Cláusula 22.^a

Dias de compensação

Aos dias de compensação previstos na cláusula anterior são aplicáveis as seguintes regras:

- a) Os dias de compensação serão distribuídos pelos três quadrimestres do ano como se segue:

Quadrimestres	2000 (dias)	2001 (dias)
1.º	9	10
2.º	4	5
3.º	9	10

- b) Como regra geral, os dias de compensação serão designados por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; não havendo acordo, serão marcados pela entidade patronal;
- c) Os dias de compensação serão equitativamente distribuídos pelos três turnos de horário, considerando-se, para este efeito, os 12 meses do ano;
- d) Anualmente, cada trabalhador tem direito a gozar em sábado ou domingo quatro dias de compensação, distribuindo três deles pelo 1.º e 3.º quadrimestres, e o restante em qualquer dos quadrimestres;
- e) Anualmente, cada trabalhador tem direito a designar quatro dias para gozo de compensação, distribuindo três deles pelo 1.º e 3.º quadrimestres, e o restante em qualquer dos quadrimestres;
- f) Para poder exercer a faculdade conferida pela alínea anterior, o trabalhador avisará a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de 20 dias;
- g) O exercício do direito reconhecido pela alínea e) fica condicionado à sua utilização por 1 único trabalhador por cada turno e secção de 20 ou menos trabalhadores, ou 2 trabalhadores por cada turno e secção com mais de 20 trabalhadores, sempre com o mínimo de um por turno e secção;
- h) No caso de haver mais de um ou dois trabalhadores a pretender utilizar tempo de compensação dentro dos limites da alínea anterior, poderá a entidade patronal sortear o gozo desse tempo pelos pretendentes;
- i) Em caso de paragens técnicas ou outras prolongadas provocadas por motivos de força maior, a entidade patronal poderá marcar os

dias de compensação correspondentes a dois quadrimestres seguidos, mesmo sem acordo do trabalhador. Por paragem prolongada deve entender-se as paragens superiores a 21 dias.

Cláusula 23.^a

Cláusula de salvaguarda

Para salvaguardar do sistema previsto nas cláusulas 21.^a e 22.^a, as partes outorgantes acordam em discutir e em poder negociar a evolução do sistema de horário de trabalho delas constantes no caso de alterações legislativas de carácter imperativo que impliquem mudanças essenciais dos respectivos conceitos.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

4 — O trabalho suplementar, quer prestado em dias úteis, quer prestado em dias de descanso semanal e feriado, será compensado e pago nos termos do presente contrato.

Cláusula 25.^a

Limite do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

3 — Quando previsível o trabalho suplementar, a empresa informará os trabalhadores com uma semana de antecedência.

Cláusula 26.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50% na primeira e segunda horas diárias e 100% nas seguintes.

2 — O limite das cento e cinquenta horas anuais previstas no n.º 2 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250% sobre a retribuição normal.

3 — No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

4 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, bem como do pagamento da refeição após as 20 horas; a entidade patronal assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5%.

b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75%.

2 — a) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14%.

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5%.

3 — As percentagens dos acréscimos mensais incluem a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno e são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 8.

4 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente contrato estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5 — Os acréscimos referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

6 — Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador. Porém, se na primeira revisão salarial posterior à integração do subsídio de turno na remuneração e, se nesta, o aumento verificado pela retribuição do trabalhador não atingir 50% do valor do subsídio de turno que auferia, esse valor de aumento ser-lhe-á garantido.

Cláusula 28.^a

Retribuições mínimas

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores abrangidos por este CCTV as retribuições mínimas fixas constantes da tabela que constitui o anexo IV, bem como todos os valores a que se referem todas as outras cláusulas de expressão pecuniária.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25% sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto desempenhar aquela função.

2 — Se o desempenho da função a que se refere o número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à remuneração superior que recebia.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4 — Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro, ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5 — Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções, a que couber remuneração superior, o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6 — Os períodos de dois e cinco anos a que se alude respectivamente nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, contam-se a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde Janeiro desse ano.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses de trabalho prestado ou do tempo decorrido desde a admissão, se inferior àquele período.

7 — O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 32.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1 — As empresas deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existam cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41% sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1. O valor a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2000 será de 725\$.

CAPÍTULO V

Cláusula 33.^a

Deslocações —Pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço, como tal se entendendo as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores têm direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

- b) Ao pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.^a

2 — Especialmente para motoristas e ajudantes de motoristas e além do disposto no número anterior, ser-lhes-á assegurado:

- a) O pagamento, mediante factura, de todas as refeições que por motivo de serviço hajam de ser tomadas fora das horas indicadas no número seguinte ou fora do local para onde foram contratados;
- b) O direito ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado antes das 7 horas;
- c) O direito a ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

3 — Para efeitos do n.º 2 desta cláusula, consideram-se:

- a) Período de almoço: entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;
- b) Período de jantar: entre as 19 e as 21 horas.

Cláusula 34.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

1 — As deslocações em serviço não previstas na cláusula anterior darão direito, além da retribuição normal:

- a) A um subsídio diário de 0,9% da retribuição mínima do grupo 8;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;
- c) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 5 000 000\$, válido durante todo o período da deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.^a;
- e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no continente;
- f) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho prestado nos casos não previstos na alínea anterior.

2 — O disposto no número anterior poderá ser alterado por acordo escrito celebrado entre a entidade patronal e o trabalhador, tendo em vista a realização de uma ou várias deslocações.

Cláusula 35.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga em um dos três últimos dias de cada mês, sem prejuízo de prática diversa já consagrada ou que vier a ser acordada entre os trabalhadores e a sua entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1 — Em cada semana de trabalho, o trabalhador não incluído em escala de rotação de turnos terá direito a dois dias de descanso semanal, sendo o domingo dia de descanso obrigatório e o sábado dia de descanso complementar.

2 — Sendo o trabalho prestado em turnos contínuos, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso (em média quarenta e oito horas), após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo ou em conformidade com a escala de serviços.

Cláusula 37.^a

Feriados

1 — São feriados:

a):

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

- b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira da Ascensão, ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 38.^a

Trabalho em dia de descanso

O trabalho em dias de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 39.^a

Férias

1 — O período anual de férias a gozar pelos trabalhadores abrangidos por este CCTV terá a duração de 22 dias úteis.

2 — No ano civil da admissão, desde que admitidos até 30 de Junho e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a oito dias úteis de férias.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar total ou parcialmente as férias no ano civil em que se apresente ao serviço, estas serão gozadas nos três primeiros meses do ano seguinte.

8 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 40.^a

Subsídio de férias

1 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 27.^a, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 41.^a

Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 15 de Abril de cada ano, o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

Cláusula 42.^a

Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 43.^a

Sanções

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2 — A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 44.^a

Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 45.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

1 — As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2 — Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/hora = \frac{V/dia}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 46.^a

Participação de falta

1 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

2 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

Cláusula 47.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 48.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente, em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no CCTV;
- c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante 5 dias consecutivos;
- e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filhos, durante dois dias úteis, seguidos ou interpolados;
- g) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 49.^a

Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto na cláusula 48.^a

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente, no dia ou meio dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio dia.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 50.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

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

Cláusula 51.^a

Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 52.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

CAPÍTULO IX

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 53.^a

Por mútuo acordo

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador manifestar esse desejo.

Cláusula 54.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 55.^a

Com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 56.^a

Justa causa da rescisão

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

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

- d) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 57.^a

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Aplicação de sanção abusiva;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos;

3 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 58.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o prazo será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso em falta.

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Cláusula 59.^a

Trabalho de mulheres

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até quatro meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Faltar na altura do parto, sem redução do período de férias, da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela instituição de previdência), nem prejuízo da antiguidade, durante 120 dias consecutivos;
- c) A duas horas diárias a utilizar de uma só vez ou em dois períodos (uma hora de manhã e outra de tarde) para tratar do seu filho, até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que receberia durante o período de gravidez, adicionada a um ano após o parto.

Cláusula 60.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XI

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 61.^a

Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

1 — As empresas obrigam-se a proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

2 — Nas empresas poderão ser eleitas comissões de segurança, saúde e higiene no trabalho que, no respeitante aos representantes dos trabalhadores, terão, para o desenvolvimento da sua actividade, direito a um crédito de horas igual a cinco horas por mês.

CAPÍTULO XII

Das comissões paritárias

Cláusula 62.^a

Criação e atribuições

1 — É criada uma comissão paritária para interpretar as disposições do presente CCTV e integrar as suas eventuais lacunas.

2 — A comissão paritária será constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes neste CCTV, que poderão fazer-se acompanhar de assessores.

3 — Por cada representante efectivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

4 — Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste CCTV, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 63.^a

Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3 — No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 64.^a

Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCTV e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Regulamentos internos específicos

Cláusula 65.^a

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste contrato.

2 — Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente CCTV.

CAPÍTULO XIV

Poder disciplinar

Cláusula 66.^a

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 67.^a

Sanções

1 — Observados os requisitos legais, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição por período até 24 dias;
- d) Despedimento.

2 — A aplicação de sanções diversas daquelas a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior deverá ser precedida da instauração de processo disciplinar.

Cláusula 68.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 69.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XV

Cláusula 70.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente CCTV não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste CCTV.

Cláusula 71.^a

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente CCTV, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 72.^a

Reclassificação ou reconversão

1 — Sempre que, por força de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3 — O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

- a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 6, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste CCTV;
- b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25% do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;
- c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25% do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4 — O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho que serão os da nova categoria.

ANEXO I

Quadro de densidades

Metalúrgicos

1 — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

	Escalaes			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	—	1	—	—
2	1	—	—	1
3	1	—	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2

2 — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5 — Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

Promoções automáticas

1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

4 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das suas funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5 — Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4.

Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, lubrificador de máquinas, polidor metalúrgico e entregador de ferramentas.

1 — A categoria de encarregado B será atribuída ao trabalhador que colabora directamente com o encarregado A.

2 — A remuneração do encarregado, qualquer que seja a tabela aplicável, será encontrada de harmonia com as seguintes regras:

- a) Os encarregados A e chefes de secção terão enquadramento sempre superior em dois em relação ao grupo de trabalhadores com melhor nivelamento na tabela salarial, e com função normal da secção que chefia, com exclusão do encarregado B;
- b) Em caso algum a remuneração do encarregado A e chefe de secção será inferior à constante para o grupo 6;
- c) Sempre que por força de reconversão funcional de qualquer trabalhador este tenha remuneração superior ao grupo de função que exerça ou vá exercer em determinado serviço da empresa, não poderá a sua remuneração ser invocada para os efeitos do n.º 1;
- d) Os encarregados da letra B estão enquadrados num grupo abaixo do encarregado da letra A das secções respectivas.

ANEXO II

Definição de categorias

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede à mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

Agente de serviços de planeamento e armazém. — É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de condutor de fornos de fusão. — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o condutor (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.^a do CCTV).

Ajudante de condutor de máquinas automáticas. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o condutor.

Ajudante de cozinheiro. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de montador-afinador. — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o montador-afinador (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.^a do CCTV).

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia. — É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

Ajudante preparador de ecrãs. — É o trabalhador que colabora em operações de preparação de ecrãs.

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que, sob a direcção geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução. Analisa as dificuldades no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos precisos para uma mais eficiente operação.

Anotador. — É o trabalhador que preenche as fichas individuais dos trabalhadores das máquinas, escrevendo nelas as faltas, férias e horas de trabalho em dias de feriados. Preenche requisições de materiais e distribui aos trabalhadores diversos materiais de uso pessoal e de higiene.

Anotador de produção. — É o trabalhador que elabora mapas de produção, podendo efectuar cálculos relativos a esses mapas, enviando-os para os serviços competentes e arquivando-os.

Apontador metalúrgico. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Armador de caixas de madeira ou cartão. — É o trabalhador que tem como função, servindo-se das peças de madeira ou cartão já preparadas, montar as respectivas caixas.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas. — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir nas ausências o chefe de turno.

Auxiliar de composição. — É o trabalhador que tem a seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

Auxiliar de encarregado. — É o trabalhador que executa algumas tarefas do encarregado, sob a directa vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

Auxiliar de refeitório ou bar. — É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

Barista. — É o trabalhador que nos bares da empresa fornece aos trabalhadores bebidas e sandes e cuida da lavagem e limpeza dos utensílios inerentes ao bar.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efectuar.

Caixoteiro. — É o trabalhador que tem como função a armação de caixas e paletes.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros.

Carpinteiro. — É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço efectivo e possua o curso de montador-electricista ou equivalente dado pelas escolas técnicas, ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Chefe de sala de desenho. — É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as actividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente.

Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projecto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correcta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efectivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligência no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas de serviço por motivo justificado até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamento e propõe os

fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes das actividades do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete à aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia superior.

Chefe de serviços ou de divisão. — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de turno. — É o trabalhador que aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução. É o responsável pelos trabalhadores em serviço no turno.

Chefe de turno de composição. — É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

Chefe de turno de escolha. — É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

Chefe de turno de fabricação. — É o trabalhador responsável pela produção, aplicando as ordens recebidas do encarregado geral, velando pela organização e pessoal em serviço.

Chefe de turno de máquinas automáticas. — É o trabalhador que, para além da coordenação e chefia, tem como função vigiar, controlar e afinar o bom funcionamento das máquinas automáticas.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

Compositor. — É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, a pesagem, mistura e ensilagem dos pequenos produtos (corantes, descorantes e afimantes).

Condutor-afinador de máquinas. — É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

Condutor de «dumper». — É o trabalhador que opera com *dumper*, verificando, nomeadamente, níveis de óleo, água e executando a mudança de rodas, sempre que necessário.

Condutor de fornos de fusão. — É o trabalhador que conduz os fornos através de aparelhagem de controlo e comando de que dispõe, incluindo os circuitos, equipamentos, fluidos e energia necessários à condução.

Condutor de máquinas automáticas. — É o trabalhador que conduz uma das máquinas de produção, intervindo em todas as operações e equipamentos conducentes desde a formação da gota até à entrega na arca dos artigos segundo as especificações determinadas. Colabora nas mudanças de fabricação e reparação.

Condutor de máquina de extracção de areia. — É o trabalhador que no areeiro procede à extracção, carga e transporte de areia, verificando, nomeadamente, os níveis de óleo e água.

Condutor de máquinas (tubo de vidro). — É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

Condutor de máquinas industriais. — É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Contínuo. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Controlador de caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas, de consumos nas salas de refeições, podendo receber ou não as importâncias das contas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço.

Controlador de fabrico. — É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

Cozinheiro. — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrém e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

Desenhador-criador de modelos. — É o trabalhador que concebe as formas e a decoração de peças de vidro, tentando conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade com um máximo de qualidade estética.

Desenhador-decorador. — É o trabalhador que desenha temas decorativos utilizando técnicas e processos de acordo com os métodos a utilizar na fabricação (serigrafia, lapidação, pintura, focagem, etc.)

Desenhador-orçamentista. — É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores dentro de um programa de concepção, esboça ou desenha um conjunto ou partes de um conjunto e estuda a correlação com outros elementos do projecto, que pormenoriza. Elabora memórias ou notas descritivas que completam as peças desenhadas, observando normas e regulamentos em vigor. Estabelece com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à caracterização de um projecto. Estabelece autos de medição e no decurso das obras procura detectar erros ou outras falhas, que transmitirá aos técnicos responsáveis.

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, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou agentes técnicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

Director de fábrica. — É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

Director de serviços. — É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

Ecónomo. — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as categorias e artigos diversos destinados à exploração do estabelecimento.

Electricista. — É o trabalhador que executa, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores, equipamentos e instalações eléctricas.

Embalador. — É o trabalhador que tem como função proceder ao acondicionamento de artigos diversos em caixas de cartão ou outro material, identificando-os nas respectivas caixas.

Encaixotador. — É o trabalhador que acondiciona devidamente, dentro de caixas de cartão, madeira ou outro material, volumes de vidro.

Encarregado/chefe de secção. — É o trabalhador a quem compete, na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles. Assegura a comunicação com outros sectores da empresa. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas de serviço. Zela pelas normas regulamentares da empresa, sendo responsável

pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

Encarregado geral. — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

Enfornador/desenfornador. — É o trabalhador que procede à enfora ou desenfora nas arcas.

Entregador de ferramentas. — É o trabalhador que nos armazéns ou oficinas entrega as ferramentas, materiais ou produtos requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Escolhedor de casco. — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

Escolhedor fora do tapete. — É o trabalhador que fora do tapete procede à classificação e selecção de artigos de vidro de vária natureza, segundo especificações que lhe forem fornecidas.

Escolhedor no tapete. — É o trabalhador que, predominantemente em tapete rolante, observa, classifica e selecciona garrafas, garrafões e outros artigos de vidro de vária natureza, de harmonia com as indicações recebidas, e atenta nas características que devem servir de base à escolha, tais como qualidade, cor, dimensões e inscrições, classifica-os, separa-os e coloca-os adequadamente nos receptáculos correspondentes ou nas paletes. Assinala e comunica superiormente as anomalias verificadas.

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas). — É o trabalhador que no tapete rolante observa, classifica e selecciona frascos e artigos de laboratório e outros destinados à embalagem.

Escrivário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Examinador de obra. — É o trabalhador que tem como função detectar com aparelhagem própria defeitos de fabrico, segundo especificações dadas para cada produto.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

Fiel de armazém (metalúrgico). — É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Foscador não artístico. — É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro, tanto por processos químicos como físicos.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda. — É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

Instrumentista de controlo industrial. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos, electro-pneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar dos campos de jogo e zonas verdes.

Limador-alisador. — É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

Lubrificador de máquinas. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico-auto. — É o trabalhador que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Montador afinador de máquinas de produção. — É o trabalhador que tem como função a montagem, reparação, afinação e regulação dos equipamentos da zona quente necessária à produção, sendo ainda o responsável principal pela eliminação de defeitos, bem como pelo controlo a quente da qualidade dos artigos fabricados, na fase de afinação.

Motorista. — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Operador de composição. — É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição de que necessitam, segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos relés e das correias transportadores.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

Operador de ensilagem. — É o trabalhador que tem como função introduzir através de maquinismos apropriados os diversos produtos da composição nos respectivos silos.

Operador heliográfico/arquivista. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas e arquiva ainda os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Operador de limpeza de moldes, peças e materiais. — É o trabalhador que opera dispositivos que por meios químicos ou físicos procedem à limpeza de moldes, peças e outros materiais.

Operador de máquinas automáticas de decoração (serigrafia e rotulagem). — É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam defeitos. Faz as mudanças no equipamento variável. Zela pelo bom funcionamento da máquina, fazendo as afinações sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escolhe a produção da máquina.

Operador de máquina manual de serigrafia. — É o trabalhador que afina e opera com máquina de serigrafia (manual) a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro. Procede à afinação da máquina, compreendendo esta, nomeadamente, a transformação mecânica para adaptação ao tipo de obra.

Operador de máquina ou mesa de serigrafia. — É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Operador de máquina semiautomática de serigrafia. — É o trabalhador que afina e opera com máquina semiautomática de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração de artigos de vidro.

Paletizador. — É o trabalhador que predominantemente procede manual ou mecanicamente à paletização.

Pedreiro de fornos. — É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos e outros de construção civil.

Pintor. — É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras, equipamentos e outros.

Polidor (metalúrgico). — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Porteiro. — É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e saída de pessoas e de mercadorias.

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

Preparador de ecrãs. — É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo, assim, película. Procede, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira de alumínio com seda, tela de aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o ecrã a introduzir na máquina de serigrafia.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Preparador-programador. — É o trabalhador responsável pela elaboração dos *dossiers*-artigos, onde constam todos os dados técnicos referentes à fabricação ou decoração de um artigo. Determina os elementos necessários referentes a custos de produção, peso, tempos e definição de equipas de trabalho. Observa o melhor método de trabalho e o mais económico na produção do artigo. Elabora mapas de carga (semanalmente) referentes a novas encomendas e os programas de fabricação para as diferentes oficinas. Programa diariamente o trabalho do forno ou outros, através de ordens de fabricação, baseando-se na mão-de-obra e equipamento disponível. Mantém a secção de ordenamento e planeamento central informada dos problemas surgidos diariamente (integra as actuais categorias de preparador de trabalho, agente de métodos, preparador de ferramentas, agente de planeamento e lançador de fabricação).

Preparador de trabalho (equipamentos eléctricos e ou instrumentação). — É o trabalhador electricista com o curso profissional de electricista ou radioelectrónica e cinco anos de efectivo na categoria de oficial que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho de conservação de equipamentos eléctricos ou instrumentação com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramentas, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos, mapas de planificação, orçamentos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível.

Preparador de trabalho (metalúrgico). — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Programador júnior. — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Decorridos dois anos nesta categoria, ascende a programador sénior.

Programador sénior. — É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Ascende a esta categoria após dois anos em programador júnior.

Retratilizador. — É o trabalhador que procede à retratilação através do forno ou maçarico.

Revestidora plástico. — É o trabalhador que tem como função revestir, com plástico previamente preparado, garrações.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente metalúrgico. — É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

Servente de carga. — É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

Servente de escolha. — É o trabalhador que predominantemente presta serviços indiferenciados na secção de escolha, podendo exercer a sua actividade em laboração contínua.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

Servente de pedreiro. — É o trabalhador que tem como função coadjuvar o pedreiro, prestando-lhe o auxílio de que carece.

Servente de pirogravura. — É o trabalhador indiferenciado da secção de pirogravura, podendo executar a preparação das tintas.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua.

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica industrial. — É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço em equipamentos electrónicos e possua o curso das escolas técnicas ou equivalente dado pelas escolas técnicas ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

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

Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua). — É o trabalhador que cuida do aquecimento e carga de uma câmara (arca do recozimento) com vista a eliminar as possíveis tensões internas de artigos de vidro.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Tomeiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Tractorista. — É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos destinados ao transporte de carga diversa.

Vendedor. — É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função e promoção a venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador-anotador. — É o trabalhador que verifica, servindo-se de instrumentos adequados, defeitos de fabrico, tais como sedas, má distribuição, dimensões e outras, anotando-as em impresso próprio e transmitindo-os à produção.

Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão. — É o trabalhador que coordena, controla e dirige o trabalho dos verificadores ou controladores de fornos de fusão.

Verificador ou controlador de qualidade. — É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo à comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, actuando de imediato junto dos responsáveis sempre que detecte irregularidades nos produtos.

Vigilante de balneário. — É o trabalhador que tem como função a vigilância e fiscalização de balneários e outras instalações sanitárias.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 1:

Analista de sistemas;
Director de fábrica;
Director de serviços.

Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria.

Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão;
Encarregado geral;
Programador sénior;
Tesoureiro.

Grupo 4:

Chefe de sala de desenho.

Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos;
Desenhador-orçamentista;
Desenhador-projectista;
Programador júnior.

Grupo 6:

Analista principal;
Chefe de equipa;
Chefe de turno de máquinas automáticas;
Instrumentista de controlo industrial;
Operador de computador;
Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação);
Preparador de trabalho (metalúrgico);
Secretário de direcção;
Técnico de electrónica industrial.

Grupo 7:

Encarregado B;
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão.

Grupo 8:

Afinador de máquina;
Apontador metalúrgico;
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas;
Caixa;
Canalizador de 1.^a;
Carpinteiro;
Chefe de movimento;
Chefe de turno;
Chefe de turno de escolha;
Chefe de turno de fabricação;
Condutor-afinador de máquinas;
Condutor de fornos de fusão;
Condutor de máquinas automáticas;
Controlador de fabrico;

Desenhador;
Desenhador-decorador;
Electricista com mais de dois anos;
Escriturário A;
Fiel de armazém (metalúrgico);
Fresador mecânico de 1.^a;
Mecânico-auto de 1.^a;
Montador-afinador das máquinas de produção;
Motorista de pesados;
Operador de composição;
Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem);
Pedreiro de fornos;
Pintor;
Polidor (metalúrgico) de 1.^a;
Preparador-programador;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Vendedor;
Verificador ou controlador de qualidade.

Grupo 9:

Analista;
Cozinheiro.

Grupo 10:

Agente de serviços de planeamento e armazém A;
Chefe de turno de composição;
Cobrador;
Compositor;
Condutor de máquinas de extracção de areias;
Escriturário B;
Limador-alisador de 1.^a;
Lubrificador de máquinas de 1.^a;
Motorista de ligeiros;
Operador de limpeza de moldes, peças e materiais;
Soldador de 1.^a;
Tractorista.

Grupo 11:

Canalizador de 2.^a;
Condutor de máquinas (tubo de vidro);
Electricista até dois anos;
Fresador mecânico de 2.^a;
Mecânico-auto de 2.^a;
Polidor (metalúrgico) de 2.^a;
Serralheiro civil de 2.^a;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.^a;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.^a;
Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo 12:

Agente de serviços de planeamento e armazém B;
Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos;
Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos;
Dactilógrafo;
Operador de ensilagem;
Telefonista A.

Grupo 13:

Ajudante de condutor de fornos de fusão;
Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos;
Ajudante de montador-afinador até dois anos;
Condutor de máquinas industriais;
Examinador de obra;
Limador-alisador de 2.^a;
Lubrificador de máquinas de 2.^a;
Soldador de 2.^a;
Verificador-anotador.

Grupo 14:

Canalizador de 3.^a;
Entregador de ferramentas de 1.^a;
Fresador mecânico de 3.^a;
Mecânico-auto de 3.^a;
Polidor (metalúrgico) de 3.^a;
Pré-oficial electricista do 2.^o ano;
Serralheiro civil de 3.^a;
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.^a;
Serralheiro mecânico de 3.^a;
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.^a;
Telefonista B;
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo 15:

Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de motorista;
Anotador de produção;
Auxiliar de encarregado;
Condutor de *dumper*;
Ecónomo.

Grupo 16:

Auxiliar de composição;
Dactilógrafo do 4.^o ano;
Entregador de ferramentas de 2.^a;
Escolhedor no tapete;
Ferramenteiro;
Fiel de armazém;
Foscador não artístico;
Limador-alisador de 3.^a;
Lubrificador de máquinas de 3.^a;
Operador heliográfico-arquivista;
Paletizador;
Preparador de ecrãs;
Preparador de laboratório;
Retratilizador;
Soldador de 3.^a;
Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua).

Grupo 17:

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas);
Operador de máquina semiautomática de serigrafia;
Pré-oficial electricista do 1.^o ano.

Grupo 18:

Anotador;
Caixoteiro;

Dactilógrafo do 3.^o ano;
Encaixotador;
Entregador de ferramentas de 3.^a;
Guarda;
Porteiro.

Grupo 19:

Contínuo;
Enfornador/desenfornador;
Operador de máquina manual de serigrafia.

Grupo 20:

Auxiliar de armazém;
Dactilógrafo do 2.^o ano;
Jardineiro;
Servente de carga;
Servente de escolha;
Servente metalúrgico;
Servente de pedreiro;
Servente de pirogravura.

Grupo 21:

Armador de caixas de madeira ou cartão;
Barista;
Controlador de caixa;
Escolhedor fora do tapete;
Operador de máquina ou mesa de serigrafia;
Servente;
Vigilante de balneário.

Grupo 22:

Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia;
Ajudante de preparador de ecrãs;
Auxiliar de laboratório;
Auxiliar de refeitório ou bar;
Dactilógrafo do 1.^o ano;
Embalador;
Escolhedor de casco;
Escolhedor/embalador (tubo de vidro);
Revestidor a plástico.

Grupo 23:

Servente de limpeza.

ANEXO IV

Tabelas salariais

1—Para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000

Grupos	Salários
1	274 250\$00
2	213 050\$00
3	198 200\$00
4	167 850\$00
5	162 100\$00
6	157 100\$00
7	153 050\$00
8	149 600\$00
9	146 950\$00
10	144 650\$00
11	142 250\$00
12	140 300\$00

Grupos	Salários
13	137 400\$00
14	135 350\$00
15	132 800\$00
16	130 300\$00
17	128 250\$00
18	125 350\$00
19	123 750\$00
20	120 750\$00
21	118 350\$00
22	115 450\$00
23	111 900\$00

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral:

1.º ano	64 200\$00
2.º ano	64 300\$00
3.º ano	64 400\$00
4.º ano	71 450\$00

Aprendiz geral:

1.º ano	63 800\$00
2.º ano	64 100\$00

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista:

1.º ano	64 800\$00
2.º ano	71 150\$00

Aprendiz metalúrgico e electricista:

1.º ano	63 800\$00
2.º ano	64 100\$00

Valor fixado nos termos do n.º 3 da cláusula 36.^a para vigorar no ano de 2000:

Subsídio de refeição	725\$00
Abono para falhas (cobrador e caixa)	10 250\$00

2—Para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001

Os valores salariais (e os das prestações pecuniárias acima previstas) serão actualizados na base da tabela de 2000 mais a taxa de inflação verificada nesse ano, medida pelo crescimento médio anual do IPC (sem rendas de casa) mais 1 % (sobre o valor da tabela).

Na tabela salarial, os arredondamentos serão feitos para a centena ou meia centena de escudos superior.

Lisboa, 24 de Maio de 2000.

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem (AIVE):

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato 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 de Heroísmo.

A 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.

30 de Abril de 2000. — A Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 29 de Maio de 2000.

Depositado em 14 de Junho de 2000, a fl. 56 do livro n.º 9, com o n.º 172/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — Alteração salarial.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se às empresas e aos trabalhadores representados pelas associações patronais e sindicato outorgante, salvo o disposto no número seguinte.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — As tabelas salariais constantes no anexo III produzem efeitos, respectivamente, de 1 de Novembro a 31 de Dezembro de 1999 e a partir de 1 de Janeiro de 2000.

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias profissionais	Tabela vigente durante o ano de 1999 a partir de 1 de Novembro.	Tabela vigente durante o ano de 2000 a partir de 1 de Janeiro.
Fogoeiro encarregado	106 750\$00	109 500\$00
Fogoeiro de 1. ^a	99 950\$00	102 500\$00
Fogoeiro de 2. ^a	93 800\$00	96 200\$00
Fogoeiro de 3. ^a	77 850\$00	79 800\$00
Ajudante de fogoeiro	72 350\$00	74 200\$00

Porto, 24 de Maio de 2000.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolate e Confeitaria:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela JACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE:

(*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 7 de Junho de 2000.

Depositado em 14 de Junho de 2000, a fl. 56 do livro n.º 9, com o n.º 171/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e o SQTD — Sind. de Quadros e Técnicos de Desenho — Alteração salarial e outras.

Cláusula 23.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 600\$ por cada dia de trabalho.

2 —

3 —

4 —

5 —

Cláusula 52.^a

Condições especiais de retribuição

Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional mais remunerado sob a sua orientação, acrescida de 5% sobre esta última remuneração, não podendo este acréscimo ser inferior a 7000\$.

Cláusula 64.^a

Seguro do pessoal deslocado

1 — Nas grandes deslocações as empresas deverão segurar os trabalhadores durante o período de deslocação contra os riscos de acidente de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente de valor nunca inferior a 7500 contos.

2 —

Cláusula 87.^a

Faltas justificadas

1 —

c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta

ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

Cláusula 88.^a

Direitos especiais das mulheres

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a)
- b)
- c) Faltar durante 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias ou antiguidade;
- d)

2 —
3 —

ANEXO I

I — Tabelas salariais

Grau	Tabela I		Tabela II	
	Escudos	Euros	Escudos	Euros
A1	239 000	1 192,13	262 700	1 310,34
A	163 500	815,54	169 900	847,46
B	140 600	701,31	145 900	727,75
C	123 100	614,02	128 300	639,96
D	118 700	592,07	124 400	620,51
E	108 600	541,70	113 300	565,14
F	104 300	520,25	109 200	544,69
G	96 500	481,34	102 700	512,27
H	92 300	460,39	97 100	483,83
I	87 400	435,95	92 100	459,39
J	82 100	409,51	85 900	428,47
L	77 100	384,57	80 900	403,53
M	71 300	355,64	74 100	369,61
N	65 500	316,74	64 500	321,73

Remuneração mensal média: 114 960\$; € 573,42.

II — Critério diferenciador das tabelas salariais

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

2 —
3 —
4 —
5 —

III — Produção de efeitos

As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2000.

Lisboa, 26 de Maio de 2000.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQT D — Sindicato de Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

ANEMM — Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;
AIM — Associação das Industriais Marítimas;
AIM — Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 30 de Maio de 2000. — Pela FENAME — Federação Nacional do Metal, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Junho de 2000.

Depositado em 14 de Junho de 2000, a fl. 56 do livro n.º 9, com o n.º 173/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANACS — Assoc. Nacional de Agentes e Correctores de Seguros e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito de aplicação

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, no continente e Regiões Autónomas, por um lado, todas as actividades patronais inscritas na associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical signatária.

Cláusula 4.^a

Eficácia

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2000.

Cláusula 10.^a

Promoções obrigatórias

.....
Estagiário dos serviços gerais — o trabalhador que desempenhe esta função passa do nível I ao nível III quando complete dois anos de permanência nesta categoria.

Cláusula 40.^a

Benefícios em caso de morte

2 — As indemnizações fixadas nas alíneas do número anterior não são acumuláveis e encontram-se limitadas, respectivamente, a 1700 contos, 3400 contos e 9000 contos.

Cláusula 41.^a

Subsídio de almoço

1 — A contribuição para o custo da refeição de almoço é fixada em 900\$ diários, por cada dia efectivo de trabalho.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Tabela I Comissões anuais até 40 000 contos	Tabela II Comissões anuais de 40 000 a 75 000 contos	Tabela III Comissões anuais a partir de 75 000 contos
XIV	207 000\$00	238 100\$00	310 500\$00
XIII	186 300\$00	222 500\$00	284 600\$00
XII	165 600\$00	196 700\$00	217 400\$00
XI	139 800\$00	165 700\$00	186 400\$00
X	131 500\$00	142 400\$00	163 100\$00
IX	124 500\$00	129 700\$00	140 100\$00
VIII	108 700\$00	121 700\$00	129 400\$00
VII	98 400\$00	106 200\$00	111 400\$00
VI	90 600\$00	95 800\$00	106 100\$00
V	85 400\$00	90 600\$00	103 500\$00
IV	85 400\$00	90 600\$00	98 400\$00
III	75 000\$00	77 600\$00	82 800\$00
II	70 000\$00	70 000\$00	72 600\$00
I	64 900\$00	64 900\$00	67 300\$00

Lisboa, 2 de Março de 2000.

Pela ANACS:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STAS:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 24 de Maio de 2000.

Depositado em 14 de Junho de 2000, a fl. 56 do livro n.º 9, com o n.º 175/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (SINDCES/UGT) — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 —

2 —

3 — A tabela salarial, enquadramento e clausulado de expressão pecuniária serão revistos anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2000.

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

Cláusula 83.^a

Protecção à maternidade e paternidade

1 — Para além do estipulado no presente AE para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pelas Leis n.os 17/95, de 9 de Junho, 102/97, de 13 de Setembro, 18/98, de 28 de Abril, e 142/99, de 31 de Agosto, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar ou de período de férias, nomeadamente:

I — Licença por maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

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

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

II —Licença por paternidade

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

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 do número anterior e ressalvado o disposto no n.º 6 desse preceito, nos seguintes casos:

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

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

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

III —Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

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

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

IV —Faltas para a assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

V —Outros casos de assistência à família

O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afins na linha recta.

VI —Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos da legislação referida no n.º 1 da presente cláusula, do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e da legislação complementar.

ANEXO III

Enquadramento e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Remunerações
I	219 300\$00
II	193 800\$00
III	164 900\$00
IV	146 600\$00
V	126 700\$00
VI	111 800\$00
VII	104 200\$00
VIII	97 300\$00
IX	91 700\$00
X	88 700\$00
XI	86 400\$00
XII	81 600\$00
XIII	78 600\$00
XIV	76 000\$00
XV	72 200\$00
XVI	68 400\$00
XVII	66 500\$00
XVIII	369\$00/hora

ANEXO IV

Valores das refeições

(n.º 4 da cláusula 35.ª)

Pequeno-almoço — 375\$.

Almoço — 1670\$.

Jantar — 1670\$.

Ceia — 375\$.

Nota. — Diuturnidades: por força do disposto na cláusula 23.ª do AE, o valor de cada diuturnidade é de 3130\$.

Aveiro, 3 de Maio de 2000.

Pela LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Junho de 2000.

Depositado em 19 de Junho de 2000, a fl. 56 do livro n.º 9, com o n.º 176/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a empresa Fino's — Fábrica de Lanifícios de Portalegre, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

- 1 —
- 2 —
- 3 — As tabelas salariais vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000.

ANEXO II-A

Trabalhadores de escritório e serviços

Grupo	Remuneração
I	141 220\$00
II	123 710\$00
III	118 480\$00
IV	105 520\$00
V	97 310\$00
VI	89 490\$00
VII	80 460\$00
VIII	75 190\$00
IX	68 610\$00
X	68 610\$00 63 090\$00 58 920\$00
XI	56 380\$00 53 390\$00 50 250\$00 47 220\$00

ANEXO II-B

Trabalhadores de armazém

Grupo	Remuneração
I	111 440\$00
II	104 890\$00

Grupo	Remuneração
III	97 540\$00
IV	93 220\$00
V	90 380\$00
VI	80 820\$00
VII	76 120\$00 68 250\$00 68 250\$00 65 640\$00
VIII	56 380\$00 53 390\$00 56 380\$00 53 390\$00 50 250\$00 47 220\$00

Portalegre, 16 de Fevereiro de 2000.

Pela Fino's — Fábrica de Lanifícios de Portalegre, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços representa os seguintes sindicatos:

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

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

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2000. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 16 de Maio de 2000.

Depositado em 19 de Junho de 2000, a fl. 57 do livro n.º 9, com o n.º 177/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a empresa Dâmaso — Vidros de Portugal, S. A., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência

A matéria constante da presente revisão é para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

O valor das diuturnidades é de 9630\$.

Cláusula 30.^a-A

Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de caixa é atribuído um abono mensal para falhas de 10 240\$.

Cláusula 30.^a-B

Subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação é de 620\$. Os trabalhadores têm ainda direito a um complemento de subsídio do valor de 170\$ por dia.

Tabela salarial

Grupos	Vencimentos
1	179 200\$00
2	171 550\$00

Grupos	Vencimentos
3	164 250\$00
4	149 800\$00
5	144 750\$00
6	142 900\$00
7	138 100\$00
8	133 350\$00
9	132 350\$00
10	129 050\$00
11	124 500\$00
12	116 600\$00
13	108 950\$00
14	95 950\$00
15	61 750\$00
16	50 000\$00

Leiria, 22 de Abril de 2000.

Pela Dâmaso — Vidros de Portugal, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Junho de 2000.

Depositado em 14 de Junho de 2000, a fl. 56 do livro n.º 9, com o n.º 174/2000, 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

Sind. dos Professores da Grande Lisboa — SPGL

Alteração aos estatutos aprovados em assembleia geral realizada em 18 de Maio de 2000, publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 8, de 30 de Abril de 1997.

CAPÍTULO I

Da constituição, denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Âmbito profissional

O Sindicato dos Professores da Grande Lisboa é uma associação de educadores e professores de todos os graus e sectores de ensino, exercendo funções educativas ou de investigação, de técnicos de educação e de outros trabalhadores com funções pedagógicas.

§ único. Nos artigos subsequentes destes Estatutos, os educadores, professores de todos os graus e sectores de ensino, exercendo funções educativas ou de investigação, os técnicos de educação e outros trabalhadores com funções pedagógicas serão designados genericamente por professores.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

O Sindicato dos Professores da Grande Lisboa abrange:

- 1) Os distritos de Lisboa, Santarém e de Setúbal e os concelhos de Caldas da Rainha, Bombarral, Óbidos e Peniche do distrito de Leiria;
- 2) Os concelhos limítrofes, após decisão maioritária tomada pelos respectivos professores e de

acordo com as direcções dos sindicatos integrantes da FENPROF do respectivo âmbito geográfico;

- 3) Os professores portugueses que, no estrangeiro, exerçam funções em regime de contrato ou de cooperação, enquanto vinculados ao Estado Português.

Artigo 3.º

Símbolo e bandeira

O Sindicato dos Professores da Grande Lisboa designa-se abreviadamente por SPGL, tem como símbolo as letras S e P maiúsculas sobrepostas, com a abreviatura SPGL, e como bandeira o símbolo, a branco, inscrito num rectângulo azul, colocado sobre um fundo vermelho.

Artigo 4.º

Sede e delegações

O Sindicato dos Professores da Grande Lisboa tem a sede em Lisboa, delegações em Caldas da Rainha, Santarém e Setúbal e subdelegações nas localidades consideradas convenientes pela direcção e estruturas regionais.

CAPÍTULO II

Dos princípios, fins e competências

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

1 — O SPGL fundamenta a sua acção sobre os princípios da liberdade, da democracia, da independência, da unidade, do sindicalismo de massas e sobre uma concepção ampla do sindicalismo docente.

2 — O SPGL define a liberdade sindical como o direito de todos os trabalhadores a se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas, credos religiosos ou convicções filosóficas.

3 — O SPGL define a democracia sindical como a garantia do direito de todos os associados participarem em todo o âmbito da actividade sindical, de apresentarem propostas, de as defenderem em condições de igualdade e de as votarem; a garantia do direito de eleger e ser eleito, de destituir os dirigentes sindicais e de exercer uma acção fiscalizadora sobre a actividade dos órgãos dirigentes do Sindicato; a garantia de que todas as decisões tomadas nas estruturas competentes são precedidas de um efectivo debate prévio clarificador das posições eventualmente em confronto e de que, uma vez aprovadas as decisões, a minoria acatará a decisão da maioria.

4 — O SPGL define a independência sindical como a garantia da autonomia face ao Estado, às entidades patronais, aos partidos políticos e às organizações religiosas, da definição da sua orientação exclusivamente na base do funcionamento democrático dos órgãos estatutários do Sindicato.

5 — O SPGL define a unidade sindical como a expressão necessária da identidade de interesses fundamentais dentro de cada sector profissional e entre todos os trabalhadores. A unidade do SPGL resulta do seu carácter de organização única no interior da qual encontram simultaneamente expressão comum e autónoma todos os graus e sectores de ensino existentes na zona da Grande Lisboa; a unidade sindical é condição e garantia dos direitos, liberdades e interesses dos trabalhadores.

6 — O SPGL define o sindicalismo de massas como aquele que pratica uma mobilização activa, generalizada e directa de todos os associados, através de adequadas medidas de organização e de informação, e que parte do reconhecimento de que a satisfação dos interesses e aspirações fundamentais dos professores exige o combate contra as forças retrógradas e obscurantistas que se opõem ao efectivo progresso do Ensino.

7 — O SPGL define a concepção ampla do sindicalismo docente que adopta na base de uma acção sindical que combina a luta reivindicativa diversificada e continuada, com a organização de benefícios e vantagens de ordem social, profissional e de carácter cooperativo. A concepção, ampla do sindicalismo docente fundamenta-se na ideia de que tudo o que diz respeito aos professores deve encontrar lugar no seu Sindicato.

Artigo 6.º

Fins

Constituem objectivos do Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

- a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos dos seus associados considerados individualmente ou como classe profissional;
- b) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos professores e suas orga-

nizações sindicais, designadamente integrar e participar na Federação Nacional dos Professores;

- c) Organizar e empreender as iniciativas e as acções reivindicativas necessárias e adequadas para se melhorar as condições de vida e de trabalho e a situação social e profissional dos seus associados;
- d) Criar condições conducentes ao debate colectivo e à definição de posições próprias dos professores sobre as opções e problemas de fundo da política educativa, científica e cultural na perspectiva de um ensino democrático e de qualidade, nomeadamente organizando acções internas e mantendo uma informação sindical viva e actualizada;
- e) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a actuação comum dos professores com os restantes trabalhadores;
- f) Defender as liberdades democráticas e os direitos dos trabalhadores e das suas organizações;
- g) Defender a unidade, a independência, a democraticidade e o carácter de massas do movimento sindical Português.

Artigo 7.º

Competências

Ao Sindicato dos Professores da Grande Lisboa compete, designadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Negociar a elaboração de legislação de trabalho, em especial aquela que seja aplicável aos seus associados, bem como todas as questões remuneratórias;
- c) Participar na definição prévia das opções do plano para a Educação e o Ensino, na definição das verbas respeitantes ao mesmo sector no Orçamento do Estado;
- d) Participar na definição e incremento da política educativa, científica e cultural e integrar, em nome dos seus associados, as estruturas que para o efeito se criem;
- e) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade, ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;
- f) Participar ao nível dos poderes central, regional e local na definição das questões relativas, à estrutura e ao planeamento da rede escolar, das construções escolares, da acção social escolar e da integração da escola na comunidade;
- g) Fiscalizar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e demais regulamentos de trabalho e propor a correcção ou a revogação dos diplomas legais cujo conteúdo e aplicação contrariem os direitos, interesses ou aspirações dos seus associados;
- h) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- i) Prestar assistência sindical, jurídica ou outras aos associados nos conflitos de relações de trabalho;

- j) Gerir e participar na gestão conjuntamente com outras associações sindicais das instituições de segurança social.

CAPÍTULO III

Dos associados, quotização e regime disciplinar

SECÇÃO I

Dos associados

Artigo 8.º

Quem pode ser sócio do SPGL

1 — Têm direito a filiar-se no SPGL todos os professores, mesmo de nacionalidade estrangeira, por ele abrangidos que:

- a) Desempenhem funções remuneradas na dependência da Administração Pública ou de uma entidade patronal privada;
- b) Desempenhem funções remuneradas em cooperativas do ensino sem fins lucrativos e IPSS;
- c) Se encontrem na situação de licença ou de baixa;
- d) Se encontrem na situação de reforma ou aposentação e tenham sido sindicalizados em qualquer dos sindicatos da FENPROF enquanto no serviço activo;
- e) Tendo exercido funções docentes e candidatando-se à docência, se encontrem desempregados.

2 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção central e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral de delegados, que a apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tivesse sido convocada.

§ único. Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 9.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios do SPGL:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida do Sindicato, nas diferentes estruturas em que ela se organiza, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;
- e) Beneficiar dos fundos e serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos Estatutos ou regulamentos;
- f) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais, comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- g) Ser informado regularmente de toda a actividade desenvolvida pelo Sindicato;

- h) Formular livremente críticas à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato sem prejuízo da obrigação de acatar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Ter acesso, sempre que o requeira, a toda a documentação interna do Sindicato, designadamente à escrituração e livros de actas;
- j) Utilizar as instalações e requerer o apoio dos serviços do Sindicato para aquilo que à acção sindical e sua preparação diz respeito, de acordo com as disponibilidades existentes.

Artigo 10.º

Correntes de opinião

O SPGL, de acordo com os seus princípios da liberdade, da democracia, da independência e da unidade, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião, cuja organização lhe é, no entanto, exterior e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

Artigo 11.º

Deveres dos sócios

São deveres dos associados do SPGL:

- a) Cumprir e fazer cumprir os Estatutos;
- b) Respeitar as deliberações tomadas democraticamente nos órgãos competentes do Sindicato;
- c) Alertar os órgãos do Sindicato para todos os casos de violação da legislação do trabalho de que tenha conhecimento;
- d) Participar com regularidade nas actividades do Sindicato e desempenhar com zelo os cargos para que for eleito;
- e) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais trabalhadores, os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- g) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos previstos no artigo 16.º dos presentes estatutos;
- h) Comunicar ao Sindicato no prazo de 30 dias a mudança de residência ou a ocorrência de qualquer das situações donde, nos termos dos estatutos, possa resultar a perda de qualidade de associado ou a suspensão de direitos.

Artigo 12.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de associados os sócios que:

- a) O requeiram, através de carta dirigida ao presidente da direcção central do Sindicato;
- b) Deixem voluntariamente de exercer a actividade profissional a menos que manifestem vontade de permanecer inscritos, cumpram os deveres estatutários e não estejam inscritos nem venham a inscrever-se noutra associação;
- c) Adquiram interesses financeiros em estabelecimentos de ensino particular;

- d) Haja sido punidos com pena de expulsão nos termos do artigo 18.º dos presentes estatutos;
- e) Não estando isentos do pagamento da respectiva quota, nos termos do artigo 16.º, deixem de efectuar o seu pagamento por um período de três meses e se, depois de avisados, as quotas referidas não forem pagas no prazo de 30 dias.

Artigo 13.º

Suspensão temporária de direitos

1 — Serão suspensos os direitos de associado a todos os sócios do SPGL punidos com a pena de suspensão prevista no artigo 18.º dos presentes estatutos.

2 — Os sócios que desempenhem cargos de chefia na Administração Pública (directores-gerais, directores de serviços e chefes de divisão, e outros cargos equiparados) não podem ser eleitos para quaisquer órgãos do Sindicato previstos nos presentes estatutos.

Artigo 14.º

Readmissão

Todo o sócio que haja deixado de o ser, por efeito do disposto nas alíneas a), b), c) e e) do artigo 12.º destes estatutos poderá ser readmitido nos termos e nas condições previstas no artigo 8.º, readquirindo a plenitude dos direitos de associado desde que efectue o pagamento mínimo de três quotas, com excepção dos sócios que, após terem mudado para outro sindicato da FENPROF e aí tenham pago as suas quotas, regressem à área do SPGL.

§ú nico. Nos casos de expulsão, o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral de delegados e votado favoravelmente por maioria de dois terços.

SECÇÃO III

Da quotização

Artigo 15.º

Quotização

1 — O valor da quota mensal corresponderá a 0,8 % do vencimento base ilíquido percebido mensalmente por cada sócio, arredondado à classe das dezenas superiores de escudos.

2 — O valor da quota mensal dos sócios na situação de reforma ou de aposentação corresponderá a 0,4 % do vencimento base ilíquido percebido mensalmente por cada sócio, arredondado à classe das dezenas superiores de escudos.

3 — O valor da quota mensal referido neste artigo deverá ser pago até ao final do mês seguinte àquele a que diz respeito.

4 — Os sistemas de cobrança serão decididos pela assembleia geral de delegados sob proposta da direcção central.

Artigo 16.º

Isenção do pagamento de quotas

Estão isentos do pagamento de quotas:

- a) Os sócios na situação de reforma ou aposentação cuja reforma seja inferior a três ordenados mínimos;
- b) Os sócios no cumprimento do serviço militar obrigatório;
- c) Os sócios que, tendo exercido funções docentes, se encontrem na situação de desemprego;
- d) Os sócios unilateralmente suspensos de vencimento pela entidade patronal;
- e) Os da alínea e) do artigo 8.º;
- f) Os sócios que se encontrem na situação de licença por doença e o requeiram à direcção central.

SECÇÃO III

Do regime disciplinar

Artigo 17.º

Regime disciplinar

Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infracção, os sócios do SPGL que:

- a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 11.º;
- b) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis, para o efeito do artigo anterior, serão as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 30 a 180 dias;
- d) Expulsão.

Artigo 19.º

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção central, com possibilidade de recurso para a assembleia geral de delegados.

2 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

3 — O processo disciplinar será instaurado por iniciativa da direcção central ou da assembleia geral de delegados, cabendo ao conselho fiscal proceder à sua instrução.

4 — A aplicação, na sequência de processo disciplinar, das sanções referidas nas alíneas b), c) e d) do artigo 18.º implica perda de mandato.

CAPÍTULO IV

Da estrutura organizativa

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 20.º

Organização do Sindicato

1 — A estrutura do Sindicato, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos professores desde os estabelecimentos de educação e ensino.

2 — A estrutura organizativa compreende:

- a) Organização sindical de base;
- b) Organização sectorial;
- c) Organização regional e local;
- d) Organização central.

SECÇÃO II

Da organização sindical de base

Artigo 21.º

Disposições gerais

A organização de base do Sindicato assenta em núcleos sindicais integrados pelos professores sindicalizados de cada local de trabalho — escola, núcleo de escolas, zona escolar ou concelho.

§ único. Os sócios nas situações referidas nas alíneas c), d), e) e f) do n.º 1 do artigo 8.º organizar-se-ão em núcleos sindicais próprios.

Artigo 22.º

Órgãos do núcleo sindical

São órgãos de cada núcleo sindical:

- a) A assembleia sindical, integrada por todos os sindicalizados do núcleo, sindical;
- b) A comissão sindical, integrada por todos os delegados sindicais, efectivos e suplentes.

Artigo 23.º

Competências da assembleia sindical

Compete à assembleia sindical:

- a) Deliberar sobre todas as questões de interesse exclusivo do núcleo sindical;
- b) Pronunciar-se sobre a orientação a seguir pelos órgãos do Sindicato e do movimento sindical docente;
- c) Concretizar e levar a cabo as orientações democraticamente decididas nos órgãos do SPGL e do movimento sindical docente;
- d) Conferir mandato expresso à comissão sindical, quando tal seja julgado necessário por esta ou por qualquer associado, em relação a questões que hajam que ser debatidas em assembleias de delegados sindicais;

- e) Eleger por voto directo e secreto os delegados sindicais efectivos e suplentes, individualmente ou por lista, em conjunto ou em separado, por departamento e secções, com ou sem apresentação prévia do programa, de acordo com o regulamento eleitoral aplicável;
- f) Apreciar a actuação desenvolvida pela comissão sindical, quer a nível interno do núcleo sindical, quer a nível das assembleias de delegados, não podendo todavia a validade das deliberações destas ser posta em causa pela verificação da existência de desvios da actuação da comissão sindical, em relação ao mandato que lhe haja sido conferido;
- g) Destituir os delegados sindicais, individualmente ou em conjunto, por voto directo e secreto, de acordo com o regulamento eleitoral aplicável.

Artigo 24.º

Composição da comissão sindical

1 — O número de delegados sindicais efectivos de cada núcleo sindical será conforme o número de sindicalizados do seguinte modo:

- 1 delegado — menos de 50 sindicalizados;
- 2 delegados — de 50 a 99 sindicalizados;
- 3 delegados — de 100 a 199 sindicalizados;
- 4 delegados — de 200 a 299 sindicalizados;
- 5 delegados — de 300 a 399 sindicalizados;
- 6 delegados — de 400 a 499 sindicalizados.

§ único. Cada local de trabalho com 500 ou mais sindicalizados tem direito ao número de delegados que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

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

sendo N o número de sindicalizados.

2 — Os delegados suplentes deverão substituir os delegados efectivos em caso de demissão, doença ou impedimento.

3 — O mandato dos delegados sindicais é por norma anual, podendo prolongar-se, no entanto, até ao máximo de dois anos, desde que a comissão sindical mantenha, pelo menos, 50% dos seus membros.

4 — Os delegados sindicais, efectivos e suplentes, constituem-se em comissão sindical.

5 — Os delegados sindicais ao terminar o seu mandato deverão organizar o processo de eleição de novos delegados sindicais.

6 — A eleição dos delegados sindicais pode realizar-se nominalmente ou por lista.

Artigo 25.º

Competências da comissão sindical

Compete à comissão sindical:

- a) Actuar como órgão executivo e dinamizador do núcleo sindical, estimulando a participação activa dos professores na vida sindical e a sua sindicalização;

- b) Representar o núcleo sindical nas assembleias de delegados e junto dos outros órgãos do Sindicato e dos órgãos sectoriais e das sub-regiões assegurando, por um lado, a transmissão de todas as deliberações, sugestões e críticas dos sindicalizados e, por outro, a difusão no núcleo sindical das circulares e documentos emanados dos referidos órgãos;
- c) Colaborar com os órgãos do Sindicato na dinamização do debate dos problemas de ordem sócio-profissional, da orientação a adoptar pelo movimento sindical docente, bem como dos problemas relativos à organização sindical;
- d) Velar pelo cumprimento da legislação de trabalho e representar o Sindicato junto dos órgãos de direcção dos respectivos estabelecimentos de ensino;
- e) Intervir junto dos órgãos de direcção dos respectivos estabelecimentos de ensino, recorrendo sempre que necessário ao apoio dos órgãos e serviços do Sindicato no que respeita a todos os problemas de interesse específico do núcleo sindical, nomeadamente no âmbito das suas condições de funcionamento e resolução de problemas de índole profissional dos sindicalizados;
- f) Prestar contas aos executivos das sub-regiões das verbas levantadas para efeitos de cobertura dos encargos com as tarefas de dinamização sindical que estatutariamente lhe são incumbidas;
- g) Prestar contas à assembleia sindical sobre a actuação desenvolvida no exercício do seu mandato, quer a nível interno do núcleo sindical, quer a nível de assembleias de delegados, excepto no que diga respeito ao voto em eleições para cargos nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 26.º

Regulamento do núcleo sindical de base

Será aprovado em assembleia geral de delegados um regulamento do núcleo sindical de base, que integrará todas as disposições de ordem genérica que digam respeito aos núcleos sindicais e compreenderá um estatuto do delegado sindical.

SECÇÃO III

Da organização sectorial

Artigo 27.º

Sectores de ensino

O Sindicato estruturar-se-á sectorialmente tendo em conta o ensino particular e cooperativo, a educação pré-escolar, a educação e ensino especial e os ciclos e níveis de escolaridade definidos na Lei de Bases do Sistema Educativo.

Artigo 28.º

Órgãos sectoriais

1 — A actividade sectorial assenta nas assembleias sectoriais de delegados, integradas pelos delegados sindicais dos respectivos sectores.

2 — A direcção central, perante as necessidades de desenvolvimento do trabalho sectorial e de frentes de trabalho específicas, poderá propor à assembleia geral de delegados a eleição de um secretariado, coordenado por um elemento da direcção central.

Artigo 29.º

Competências das assembleias sectoriais de delegados

Compete às assembleias sectoriais de delegados:

- a) Pronunciar-se sobre a orientação da actividade sindical de âmbito estritamente sectorial;
- b) Preparar a intervenção do sector na definição das linhas de orientação de carácter global;
- c) Coordenar a acção das comissões sindicais no sector e propor as medidas de apoio necessárias ao seu alargamento, dinamização e organização;
- d) Promover, em colaboração com os corpos gerentes, nomeadamente através da criação de grupos de trabalho, o estudo dos assuntos de natureza sócio-profissional que sejam específicos do sector ou nele tenham particular incidência;
- e) Propor a realização de debates, encontros ou seminários para análise de questões de interesse específico do sector;
- f) Aprovar, de acordo com o plano de acção anual do Sindicato, planos de acção sectorial, com especial incidência no plano de organização;
- g) Acompanhar a execução do plano de acção anual do Sindicato e tomar as medidas necessárias à execução do plano de acção sectorial;
- h) Indicar os representantes do sector nas estruturas, grupos e comissões de trabalho em que esteja prevista a sua participação;
- i) Deliberar, dentro das linhas traçadas nos presentes estatutos, sobre aspectos de organização sindical específica do sector.

SECÇÃO IV

Da organização regional e local

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 30.º

Delimitação das regiões e zonas

1 — A área abrangida pelo SPGL divide-se em regiões.

2 — As regiões consideradas são:

- Região de Lisboa, correspondendo à área urbana de Lisboa e concelhos limítrofes;
- Região de Santarém, correspondendo ao distrito de Santarém;
- Região de Setúbal, correspondendo ao distrito de Setúbal;
- Região Oeste, correspondendo aos concelhos de Caldas da Rainha, Bombarral, Óbidos e Peniche (do distrito de Leiria) e da Lourinhã, Torres

Vedras, Cadaval, Alenquer, Arruda dos Vinhos, Mafra e Sobral de Monte Agraço (do distrito de Lisboa).

3 — A delimitação geográfica das regiões de Lisboa e Oeste é da competência da assembleia geral de delegados sob proposta da direcção central e das direcções regionais respectivas.

4 — As regiões dividem-se em zonas sindicais, sendo a sua delimitação geográfica da competência da direcção central e da direcção regional respectiva.

Artigo 31.º

Das estruturas regionais

As estruturas regionais são:

- a) Assembleia regional;
- b) Direcção regional;
- c) Assembleia regional de delegados.

SUBSECÇÃO II

Da assembleia regional

Artigo 32.º

Assembleia regional

A assembleia regional é o órgão deliberativo no âmbito de cada região e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais que prestam serviço na respectiva região.

Artigo 33.º

Competências

Compete à assembleia regional:

- a) Deliberar sobre todos os assuntos que digam exclusivamente respeito aos associados da região;
- b) Apreciar, discutir e votar as propostas apresentadas por qualquer dos sindicalizados que a compõem, pela respectiva direcção regional, ou por outros órgãos do Sindicato;
- c) Eleger e destituir a direcção regional.

Artigo 34.º

Reuniões

1 — A assembleia regional reúne ordinariamente de três em três anos para eleição da respectiva direcção regional.

2 — A assembleia regional reúne extraordinariamente:

- a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
- b) A solicitação da direcção central;
- c) A solicitação do conselho fiscal;
- d) A solicitação da direcção regional;
- e) A solicitação da assembleia regional de delegados;
- f) A requerimento de 10 % ou 100 sócios da região no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Compete à mesa da assembleia geral a convocação das assembleias regionais.

Artigo 35.º

Funcionamento

1 — A mesa de cada assembleia regional é constituída pelo membro da mesa da assembleia geral da região, que preside, e por dois elementos eleitos pela assembleia regional no início de cada sessão.

2 — Aplicam-se às assembleias regionais, com as necessárias adaptações, as disposições dos presentes estatutos referentes à assembleia geral.

SUBSECÇÃO III

Das direcções regionais

Artigo 36.º

Constituição e forma de eleição

1 — Integram cada direcção regional 15 membros eleitos de acordo com o n.º 3.

2 — Os elementos da direcção central pertencentes a cada uma das regiões integram igualmente a respectiva direcção regional.

3 — Os elementos referidos no n.º 1 deverão representar pelo menos dois terços dos sectores de ensino existentes na região e são eleitos por um período de três anos, em votação secreta e universal em assembleia regional expressamente convocada para o efeito pela mesa da assembleia geral.

Artigo 37.º

Funcionamento

1 — O funcionamento das direcções regionais será por elas regulamentado, tendo em conta a necessidade de unidade e de coordenação dos diversos sectores, as necessidades organizativas da respectiva região e de acordo com o plano global de acção sindical estabelecido pelos órgãos competentes do Sindicato.

2 — O responsável pela coordenação da actividade da direcção regional é indicado pela direcção central.

Artigo 38.º

Competências

Compete à direcção regional:

- a) Coordenar a actividade da região respectiva, de acordo com os estatutos e no cumprimento das orientações globais definidas a nível do SPGL e da Federação Nacional dos Professores;
- b) Dar execução às deliberações tomadas nos diversos órgãos do Sindicato, nomeadamente as de âmbito regional, definidas em assembleia regional e assembleia regional de delegados e no âmbito das suas competências;

- c) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do Sindicato na região, de acordo com as normas legais, os regulamentos internos e nos limites da autonomia orçamental da região;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à direcção central um relatório e contas de âmbito regional, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços das delegações regionais;
- f) Dirigir o trabalho de organização sindical a nível da região, nomeadamente no campo da eleição de comissões sindicais e apoio à sua acção;
- g) Decidir sobre o recurso aos meios e formas de dinamização da vida sindical na região;
- h) Promover o apoio individual aos associados da respectiva região;
- i) Convocar a assembleia regional de delegados.

SUBSECÇÃO IV

Da assembleia regional de delegados

Artigo 39.º

Assembleia regional de delegados

A assembleia regional de delegados, constituída por todos os delegados sindicais em efectividade de funções na respectiva região, é um órgão deliberativo no âmbito das suas competências, coordenador da actividade sindical a desenvolver nos núcleos sindicais que abrange.

§ único. Os delegados sindicais suplentes poderão participar na assembleia de delegados como membros de pleno direito quando em substituição dos delegados efectivos.

Artigo 40.º

Competências

Compete à assembleia regional de delegados:

- a) Dinamizar em colaboração com a direcção central e a respectiva direcção regional a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato;
- b) Analisar e deliberar sobre as questões que lhe sejam apresentadas pela direcção central, pela direcção regional respectiva, ou pelos próprios membros da assembleia de delegados;
- c) Exercer uma acção crítica sobre a actividade sindical, em especial da respectiva direcção regional;
- d) Servir de elemento de ligação e coordenação dos núcleos sindicais de base em cada região.

Artigo 41.º

Reuniões

1 — Compete à direcção regional a convocação da assembleia regional de delegados da respectiva região.

2 — A assembleia regional de delegados reúne a requerimento de:

- a) Mesa da assembleia geral;
- b) Direcção central;

- c) Direcção regional;
- d) Assembleia regional;
- e) Pelo menos 10% dos delegados sindicais que a integram.

Artigo 42.º

Funcionamento

Aplica-se à assembleia regional de delegados o regulamento de funcionamento da assembleia geral de delegados, com as necessárias adaptações, tendo em conta as respectivas competências.

SUBSECÇÃO V

Das zonas sindicais

Artigo 43.º

Estruturas das zonas

As zonas estruturar-se-ão de uma forma maleável e adaptada às circunstâncias e características geográficas e sectoriais tendo como finalidade a dinamização da vida sindical e a coordenação dos núcleos sindicais de base.

Artigo 44.º

Funcionamento

1 — As zonas sindicais, na prossecução dos seus objectivos:

- a) Deverão realizar reuniões periódicas de delegados e activistas sindicais da respectiva área;
- b) Elegerão uma direcção de zona;
- c) Poderão possuir sede própria, a qual poderá ser a escola em melhores condições de trabalho e de acesso.

Artigo 44.º-A

Constituição e forma de eleição das direcções de zona

1 — As direcções de zona são constituídas por:

- a) Cinco elementos, de pelo menos dois sectores, de escolas da zona, eleitos em lista pelos professores que leccionam na zona;
- b) Os membros da direcção pertencentes a escolas da zona;
- c) O coordenador é eleito pela direcção de zona de entre os seus membros pertencentes à direcção regional.

2 — O mandato das direcções de zona será de três anos, coincidindo com o dos corpos gerentes, salvo realização de eleição intercalar dos cinco elementos indicados no n.º 1, alínea a), ou dos corpos gerentes.

3 — A apresentação de candidaturas deverá ser feita no prazo máximo de 10 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral de zona e consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) De listas contendo a identificação dos candidatos indicando o nome completo bem legível, número de associado e local de trabalho;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do representante da candidatura na comissão eleitoral;

- e) As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, um décimo ou 50 associados do Sindicato em escolas da zona no pleno gozo dos seus direitos sindicais, em zonas com menos de 1500 associados e por, pelo menos, um décimo ou 100 associados em zonas com mais de 1500 associados;
- f) As listas candidatas serão designadas pela mesa da assembleia geral por uma letra do alfabeto, a partir de A, pela sua ordem de apresentação.

4 — a) Para organizar o processo eleitoral relativo aos elementos indicados no n.º 1, alínea a), constituir-se-á uma comissão eleitoral.

b) A comissão eleitoral de zona integrará:

Dois elementos indicados pela MAG;
Um elemento indicado por cada lista concorrente.

5 — Para efeitos da eleição das direcções de zona, os sócios na situação de aposentados e de desempregados serão incluídos na zona que integra a última escola onde leccionaram.

6 — As assembleias eleitorais de zona deverão respeitar os n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 82.º

Artigo 45.º

Competências

Compete às zonas sindicais, em especial:

- a) Coordenar e dirigir a actividade da zona respectiva, em articulação com a direcção regional, de acordo com os estatutos e no cumprimento das orientações globais definidas ao nível do SPGL e da FENPROF;
- b) Dinamizar a acção sindical da respectiva zona e assegurar a difusão da informação sindical;
- c) Colaborar nas tarefas da organização sindical e dar apoio à acção das comissões sindicais da respectiva zona;
- d) Fazer o acompanhamento dos problemas existentes nas escolas da respectiva área geográfica, designadamente os referentes a condições de trabalho e violação da legislação de trabalho;
- e) Dinamizar a discussão das propostas reivindicativas, propostas de acção e de luta;
- f) Exercer todas as restantes atribuições constantes dos estatutos ou que lhe sejam cometidas por deliberação dos órgãos do Sindicato.

SECÇÃO V

Da organização central

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 46.º

Órgãos centrais do Sindicato

Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) O congresso;
- c) A assembleia geral de delegados;

- d) A mesa da assembleia geral;
- e) A direcção;
- f) O conselho fiscal.

Artigo 47.º

Corpos gerentes

Constituem os corpos gerentes:

A mesa da assembleia geral;
A direcção central;
As direcções regionais.

Artigo 48.º

Eleição e mandato dos corpos gerentes

1 — A mesa da assembleia geral, a direcção central e o conselho fiscal são eleitos por voto directo e secreto pela assembleia geral.

2 — As direcções regionais são eleitas por voto directo e secreto pela assembleia regional respectiva.

3 — O mandato dos corpos gerentes e do conselho fiscal é de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

4 — Os membros dos corpos gerentes e do conselho fiscal tomarão posse perante a mesa da assembleia geral e entrarão em efectividade de funções entre três e cinco dias após a publicação do apuramento do resultado das eleições.

Artigo 49.º

Gratuidade do cargo

1 — O exercício dos cargos sindicais é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo do desempenho das suas funções, percam parte ou toda a remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso, pelo Sindicato, da importância correspondente.

Artigo 50.º

Reuniões dos corpos gerentes

Os corpos gerentes do Sindicato reunirão em plenário pelo menos uma vez por período lectivo.

Artigo 51.º

Destituição dos corpos gerentes

1 — A direcção central dever-se-á considerar automaticamente demitida se for destituída nos termos da alínea a) do artigo 53.º ou se ficar reduzida a menos de 50 % do seu número estatutário de membros.

2 — A demissão da direcção central acarreta automaticamente a demissão das direcções regionais.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores cumpre à mesa da assembleia geral gerir interinamente o Sindicato até à realização de eleições antecipadas.

4 — No caso de demissão de uma ou mais direcções regionais, a direcção central assumirá, até ao final do seu mandato, as competências previstas no artigo 38.º

5 — As eleições antecipadas previstas no n.º 3 realizar-se-ão no prazo máximo de 60 dias, salvo no caso de coincidência com o período não lectivo.

SUBSECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 52.º

Assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 53.º

Competências

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os membros da direcção central, executivos das sub-regiões, mesa da assembleia geral e conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos do Sindicato;
- c) Autorizar a direcção central a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- e) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- f) Deliberar sobre a filiação do Sindicato em associações sindicais nacionais ou estrangeiras de nível superior;
- g) Deliberar sobre as linhas de acção sindical e fiscalizar os actos dos corpos gerentes;
- h) Aprovar o balanço;
- i) Autorizar o Sindicato a demandar os dirigentes por factos praticados no exercício do cargo;
- j) Decretar e levantar a greve geral;
- k) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do Sindicato ou pelos associados, podendo alterar ou revogar as decisões de outros órgãos;
- l) Exercer todas as demais atribuições previstas nos presentes estatutos.

§ 1.º São da exclusiva competência da assembleia geral as decisões previstas nas alíneas a), b), c), d), e) e f) deste artigo.

§ 2.º As deliberações constantes das alíneas a), b), d), e), f) e h) serão obrigatoriamente tomadas por voto directo, secreto e universal.

§ 3.º As deliberações referidas nas alíneas a), b) e e) deste artigo deverão ser aprovadas com a participação de, pelo menos, 10 % dos associados.

§ 4.º As deliberações referidas na alínea d) deverão ser aprovadas com a participação mínima de 50 % dos associados e por uma maioria de dois terços dos votos expressos.

Artigo 54.º

Assembleia geral ordinária

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente de três em três anos para proceder às eleições dos corpos gerentes e uma vez em cada ano para aprovação do balanço.

Artigo 55.º

Assembleia geral extraordinária

A assembleia geral poderá reunir em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção central;
- c) A solicitação da assembleia geral de delegados;
- d) A solicitação do conselho fiscal;
- e) A solicitação da assembleia regional;
- f) A requerimento de, pelo menos, 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

§ 1.º Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando obrigatoriamente uma proposta de ordem de trabalhos e a indicação do grau de descentralização da assembleia.

§ 2.º O presidente da mesa da assembleia geral deverá convocar a assembleia geral num prazo de 20 dias, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 30 dias.

§ 3.º Quando a assembleia geral se realizar em sessão extraordinária prevista na alínea f) deste artigo, exigir-se-á a presença mínima de dois terços dos requerentes.

Artigo 56.º

Assembleia geral descentralizada

A assembleia geral poderá funcionar descentralizadamente, ao nível de região, zona sindical, concelho ou núcleo sindical.

Artigo 57.º

Convocação

1 — A assembleia geral deverá ser convocada com ampla publicidade com indicação da hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser publicada a convocatória com antecedência mínima de três dias num dos jornais da localidade da sede do SPGL.

2 — O prazo previsto no número anterior é de 15 dias quando a assembleia geral reunir para os efeitos previstos nas alíneas a) e b) do artigo 53.º dos presentes estatutos.

3 — A convocação da assembleia geral compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção ou de 10 % ou 200 dos associados.

Artigo 58.º

Deliberações

Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

Artigo 58.º-A

Destituição dos corpos gerentes

Em caso de destituição dos corpos gerentes e até à eleição de novos corpos gerentes a gestão do Sindicato será assegurada pela mesa da assembleia geral.

SUBSECÇÃO III

Do congresso

Artigo 59.º

Composição

O congresso do Sindicato é um órgão de representação indirecta, constituído por delegados para o efeito eleitos nos locais de trabalho.

§ 1.º Os delegados são eleitos na proporção de um delegado para cada 50 sindicalizados.

§ 2.º São delegados de pleno direito ao congresso, por inerência de funções:

- a) Os membros dos corpos gerentes;
- b) Os membros do conselho fiscal;
- c) Os sócios do SPGL que sejam membros dos órgãos da FENPROF.

Artigo 60.º

Convocatória

A convocação do congresso é da competência dos corpos gerentes ou da assembleia geral, sendo neste caso, e só para este efeito, exigido um quórum mínimo de 500 associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 61.º

Competências

Compete ao congresso:

- a) Realizar o balanço do conjunto da actividade do Sindicato durante um período de tempo nunca inferior a um ano;
- b) Fazer o ponto da situação geral do movimento sindical docente num dado momento;
- c) Deliberar sobre linhas gerais de orientação para a acção sindical no seu conjunto, ou sobre aspectos específicos que impliquem opções de fundo, designadamente no âmbito da política educativa, da situação social e profissional dos professores, da estrutura do movimento sindical docente a nível nacional, das relações com o movimento sindical e da actividade sindical no plano internacional.

§ único. O congresso não poderá deliberar, nos termos do § 1.º do artigo 53.º, sobre matérias da exclusiva competência da assembleia geral, embora as possa debater.

Artigo 62.º

Mesa do congresso

A mesa do congresso é composta pela direcção central e pela mesa da assembleia geral.

Artigo 63.º

Preparação e organização

Os trabalhos de preparação e de organização do congresso são da responsabilidade dos corpos gerentes, da assembleia geral de delegados e das estruturas intermédias e de base, nos termos a determinar em regulamento próprio a aprovar em assembleia geral.

Artigo 64.º

Deliberações

As deliberações do congresso serão tomadas por maioria simples de votos dos delegados presentes e só serão consideradas válidas desde que estejam presentes delegados representando a maioria dos professores sindicalizados.

SUBSECÇÃO IV

Da assembleia geral de delegados

Artigo 65.º

Composição

A assembleia geral de delegados é um órgão de representação indirecta, constituído por todos os delegados sindicais em efectividade de funções.

§ 1.º Os delegados sindicais suplentes poderão participar na assembleia geral de delegados como membros de pleno direito, quando em substituição dos delegados sindicais efectivos.

§ 2.º Os membros dos corpos gerentes e os membros dos órgãos dirigentes da FENPROF da área do SPGL poderão participar na assembleia geral de delegados, sem direito de voto, mas com direito ao uso da palavra.

§ 3.º Poderão assistir à assembleia geral de delegados, sem direito a voto e sem direito a uso de palavra, salvo, neste último caso, deliberação em contrário da assembleia, todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 66.º

Competências

Compete à assembleia geral de delegados, em especial:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva de defesa dos interesses dos associados;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento;
- c) Deliberar sobre as propostas de acção sindical que lhe forem apresentadas;
- d) Dinamizar em colaboração com a direcção central a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato;
- e) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório e contas, bem como o orçamento apresentado pela direcção central;
- f) Aprovar os regulamentos de todos os órgãos e estruturas em tudo o que ultrapasse os presentes estatutos, salvo nos casos em que tal seja expressamente cometido a outros órgãos;
- g) Definir a forma de cobrança de quotização sindical por proposta da direcção central;
- h) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados a quem tenha sido aplicada a pena de expulsão;
- i) Deliberar sobre os recursos que lhe sejam apresentados nos termos dos presentes estatutos;
- j) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção central ou por qualquer dos delegados sindicais e exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos do Sindicato.

§ único. As deliberações referidas nas alíneas c), e), f), h) e i) deste artigo só poderão ser tomadas com a presença de, pelo menos, um quarto dos delegados sindicais em efectividade de funções.

Artigo 67.º

Modos de reunião

1 — A assembleia geral de delegados poderá reunir em conjunto ou descentralizadamente por regiões ou sectores de ensino.

2 — Quando funciona descentralizadamente, a assembleia geral de delegados mantém todas as suas competências.

Artigo 68.º

Assembleia geral de delegados — Pedidos de convocação

A assembleia geral de delegados, que não terá prazos fixos de funcionamento, reunirá a requerimento de:

- a) Direcção central;
- b) Conselho fiscal;
- c) Direcção regional;
- d) Pelo menos, 10 comissões sindicais ou 30 delegados sindicais.

§ 1.º A realização da assembleia geral de delegados deverá efectuar-se no prazo máximo de 15 dias após ter sido requerida.

§ 2.º Quando a assembleia geral de delegados for convocada nos termos da alínea d) deste artigo, exigir-se-á a presença mínima de dois terços dos requerentes.

Artigo 69.º

Convocação e mesa

1 — A convocação da assembleia geral de delegados será feita pelo presidente da direcção central ou por quem ele delegar.

2 — A mesa que dirige a assembleia geral de delegados deverá ser constituída pelo presidente da direcção central ou pelo membro da direcção central que tiver a sua delegação e por elementos dos diversos sectores.

3 — A convocação da assembleia geral de delegados deverá ser enviada para os núcleos sindicais de base com pelo menos 10 dias de antecedência, salvo casos excepcionais devidamente justificados.

4 — A convocação da assembleia geral de delegados deve especificar com clareza os locais, datas, horas e condições do seu funcionamento e de apresentação de propostas.

Artigo 70.º

Funcionamento

A metodologia de funcionamento e votação na assembleia geral de delegados serão objecto de regulamento a aprovar por ela própria, devendo prever os casos em que as votações serão individuais ou por delegação sindical.

SUBSECÇÃO V

Da mesa da assembleia geral

Artigo 71.º

Constituição

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e cinco secretários.

2 — Dos membros efectivos haverá obrigatoriamente um de cada região abrangida pelo Sindicato.

3 — Em casos de demissão ou de impedimento permanente dos seus membros, a direcção central designará quem, de entre os seus elementos, assumirá as funções da mesa da assembleia geral.

Artigo 72.º

Competências

Compete em especial à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral e as assembleias regionais nos termos e prazos previstos nestes estatutos ou no regulamento da assembleia geral;
- b) Dirigir os trabalhos da assembleia geral e das assembleias regionais, de modo a fazer cumprir os princípios de funcionamento democrático e as normas estatutárias;
- c) Colaborar com a direcção central na divulgação aos associados das decisões tomadas em assembleia geral;
- d) Deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, nomeadamente sobre o grau de descentralização;
- e) Assegurar que, antes da reunião da assembleia geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir;
- f) Gerir interinamente o Sindicato até às eleições, em caso de destituição da direcção central;
- g) Conferir posse aos associados eleitos para os vários cargos sindicais;
- h) Dirigir todo o processo eleitoral para os corpos gerentes.

Artigo 73.º

Modo de eleição

A mesa da assembleia geral é eleita conjuntamente com a direcção central por voto directo, secreto e universal.

SUBSECÇÃO VI

Da direcção

Artigo 73.º-A

Composição

A direcção é composta por:

- a) Direcção central;
- b) Direcções regionais previstas na secção IV, subsecção III, dos presentes estatutos.

SUBSECÇÃO VII

Da direcção central

Artigo 74.º

Composição

A direcção central do SPGL compõe-se de 60 a 80 membros, dos quais, obrigatoriamente:

1):

- a) Cinco da educação pré-escolar;
- b) Cinco da educação e ensino especial;
- c) Cinco do ensino particular;
- d) Cinco do ensino superior;
- e) Doze do 1.º ciclo do ensino básico;
- f) Vinte e quatro dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário.

2) Serão 8 de cada região.

Artigo 75.º

Cargos

A direcção central é um órgão colegial, que integrará obrigatoriamente o presidente, um ou mais vice-presidentes, o tesoureiro e os coordenadores das direcções regionais.

Artigo 76.º

Comissão executiva

A direcção central elegerá na sua primeira reunião uma comissão executiva, que integrará obrigatoriamente o presidente, e ou os vice-presidentes, o tesoureiro, os coordenadores das direcções regionais e os de departamentos de sector de ensino e frentes de trabalho.

Artigo 77.º

Competências

Compete à direcção central, em especial:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos, a orientação definida no programa com que foi eleita e as deliberações sobre orientação definidas pela assembleia geral;
- b) Dirigir e coordenar a actividade sectorial e regional do Sindicato;
- c) Dar execução às deliberações da assembleia geral, do congresso e da assembleia geral de delegados;
- d) Admitir e registar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- e) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- f) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral de delegados o relatório de contas, bem como o orçamento para o ano seguinte, os quais deverão incluir os relatórios de contas e os orçamentos das regiões que integram o SPGL;
- g) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do Sindicato, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- h) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- i) Submeter à apreciação da assembleia geral e da assembleia geral de delegados os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se;

- j) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, após consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os associados;
- k) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação extraordinária da assembleia geral sempre que o julgue conveniente;
- l) Exercer o poder disciplinar;
- m) Decidir sobre o recurso à greve ou a outras formas de acção;
- n) Promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua actividade, bem como a realização de seminários, encontros e conferências que se considerem necessários para o desenvolvimento da actividade sindical;
- o) Dirigir o trabalho de organização sindical com o apoio dos órgãos sectoriais e regionais;
- p) Convocar o congresso, encontros e conferências, a assembleia geral de delegados e todas as demais assembleias previstas nos presentes estatutos;
- q) Coadjuvar a mesa da assembleia geral nas assembleias gerais.

Artigo 78.º

Reuniões

1 — A direcção central reunirá obrigatoriamente em plenário uma vez por trimestre.

2 — A periodicidade das reuniões da comissão executiva será definida na primeira reunião plenária da direcção central.

Artigo 79.º

Responsabilização do sindicato

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção central para tal mandatados.

2 — A direcção central poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos devendo, para tal, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SUBSECÇÃO VIII

Conselho fiscal

Artigo 80.º

Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é constituído pelo presidente e quatro vogais efectivos e três suplentes eleitos, aplicando o método de Hondt entre as listas apresentadas em assembleia geral, por voto directo e secreto dos professores sindicalizados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A eleição do conselho fiscal será convocada pela mesa da assembleia geral, simultaneamente com a convocação para a eleição dos corpos gerentes.

3 — As listas para o conselho fiscal deverão ser constituídas por cinco elementos efectivos e três suplentes.

4 — O presidente do conselho fiscal será o primeiro candidato da lista mais votada.

Artigo 81.º

Competências

Compete em especial ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos;
- b) Dar parecer sobre os planos e orçamentos e sobre os relatórios e contas apresentados pela direcção central;
- c) Examinar a contabilidade do Sindicato, das delegações, das estruturas de base e intermédias e verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria;
- d) Verificar a regularidade das candidaturas para os corpos gerentes;
- e) Requerer a convocação da assembleia geral de delegados e da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;
- f) Apresentar à direcção central as sugestões que, no âmbito das suas competências, entenda de interesse para o Sindicato;
- g) Analisar os pedidos de impugnação de qualquer assembleia prevista nos presentes estatutos e, considerando-os justificados, requerer a convocação de nova assembleia;
- h) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos ou por deliberação dos órgãos do Sindicato;

§ único. O exercício de funções como membro do conselho fiscal é incompatível com o de membro dos corpos gerentes.

CAPÍTULO V

Das eleições

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 82.º

Assembleias eleitorais

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, direcção central, e conselho fiscal são eleitos em assembleia geral eleitoral, constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Os membros das direcções regionais são eleitos em assembleias regionais eleitorais, constituídas por todos os associados da respectiva região no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Consideram-se associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, os sócios do SPGL que:

- a) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, até ao mês anterior aquele em que for convocada a assembleia geral eleitoral;
- b) Não estejam suspensos de direitos por efeitos de pena aplicada nos termos do artigo 18.º destes estatutos.

4 — As eleições devem ter lugar sempre em período lectivo, num dia útil de semana e realizam-se entre os dias 2 de Maio e 15 de Junho do ano correspondente ao termo do mandato dos corpos gerentes cessantes.

5 — No caso de coincidência com o período de férias, a abertura da campanha eleitoral far-se-á imediatamente após aquele período.

Artigo 83.º

Direcção do processo

A organização e a direcção do processo eleitoral competem à mesa da assembleia geral.

Artigo 84.º

Independência da estrutura

A estrutura sindical manterá estrita independência em relação ao processo eleitoral.

Artigo 85.º

Encargos

O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral num montante igual para cada lista candidata aos corpos gerentes, a fixar pela direcção central, de acordo com as disponibilidades financeiras do Sindicato, apresentadas em assembleia geral de delegados.

Artigo 86.º

Convocatória

1 — A assembleia geral eleitoral será convocada, com a antecedência mínima de 60 dias, pela mesa da assembleia geral.

2 — A convocação da assembleia geral eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede e nas delegações do Sindicato, em locais visíveis e de fácil acesso.

3 — Os avisos convocatórios são ainda publicados em, pelo menos, dois dos jornais mais lidos na área do Sindicato e em dois dias consecutivos.

SECÇÃO II

Apresentação de candidaturas

Artigo 87.º

Das candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas deverá ser feita no prazo máximo de 25 dias após a data da convocação da assembleia geral eleitoral.

2 — A apresentação de candidatura a qualquer órgão dos corpos gerentes implica a obrigação de serem apresentadas simultaneamente candidaturas a todos os órgãos do Sindicato cujo mandato termine.

3 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) De listas contendo a identificação dos candidatos aos corpos gerentes e conselho fiscal, com

a indicação do órgão a que cada associado se candidata, sendo obrigatória a indicação do presidente, vice-presidente da mesa da assembleia geral e do presidente, vice-presidente(s) da direcção central, do tesoureiro e dos coordenadores das direcções regionais;

- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação dos representantes da candidatura na comissão eleitoral.

4 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, um décimo ou 500 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

5 — Os subscritores serão identificados pelo nome completo bem legível, número de associado e local de trabalho.

6 — Os candidatos poderão ser substituídos até ao limite máximo de cinco, até 15 dias antes do acto eleitoral e até ao limite máximo de dois para cada direcção regional.

7 — As listas candidatas serão designadas pela mesa da assembleia geral por uma letra do alfabeto, a partir de A, pela sua ordem de apresentação.

Artigo 88.º

Verificação das candidaturas

1 — O conselho fiscal verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para entrega das listas de candidatura.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao primeiro subscritor ou mandatário da lista em causa, com indicação das irregularidades e normas estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data de entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, o conselho fiscal decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

SECÇÃO III

Do processo eleitoral

Artigo 89.º

Da comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral, constituída pela mesa da assembleia geral e por dois representantes de cada lista candidata aos corpos gerentes e conselho fiscal, terá por atribuições:

- a) Promover a verificação dos cadernos eleitorais;
- b) Garantir a divulgação dos programas das listas candidatas, em igualdade de condições;
- c) Assegurar a todas as listas igual acesso aos meios técnicos e recursos do Sindicato;
- d) Fiscalizar o normal curso da campanha eleitoral e do acto eleitoral;
- e) Promover a elaboração dos boletins de voto;

- f) Fixar o número de mesas de voto e promover a respectiva constituição;
- g) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- h) Presidir ao acto eleitoral;
- i) Apurar os resultados eleitorais e assegurar a sua publicação dentro do prazo de cinco dias após a realização do acto eleitoral;
- j) Julgar das reclamações ao exercício dos direitos dos eleitores.

2 — A comissão eleitoral entra em efectividade de funções no dia seguinte ao prazo definido no n.º 3 do artigo 88.º dos presentes estatutos.

3 — A comissão eleitoral funcionará na sede do Sindicato e as suas reuniões, das quais se lavrará acta, serão convocadas e coordenadas pela mesa da assembleia geral.

Artigo 90.º

Decisões

1 — Todas as decisões da comissão eleitoral são tomadas por maioria simples de votos e terão de ser tomadas estando presente a maioria dos seus membros.

2 — A comissão eleitoral poderá, em casos que considere justificados e para garantir a democraticidade do processo eleitoral, requerer à mesa da assembleia geral a convocação de uma sessão extraordinária da assembleia geral.

§ único. Caso não exista o quórum definido no n.º 1 deste artigo, a comissão eleitoral funcionará 30 minutos depois com qualquer número de presenças.

Artigo 91.º

Início e termo da campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral decorrerá entre a decisão prevista no n.º 3 do artigo 88.º, e a antevéspera do acto eleitoral.

2 — O período da campanha eleitoral inicia-se no 20.º dia anterior à data das eleições e finda às 24 horas da antevéspera do dia designado para as eleições.

SECÇÃO IV

Dos cadernos eleitorais

Artigo 92.º

Organização dos cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão organizados pela direcção central e obedecerão às seguintes fases de preparação:

- a) Afixação na sede e nas delegações do SPGL, à data da convocação da assembleia geral eleitoral, de uma listagem geral contendo a situação sindical de cada sócio;
- b) Regularização da situação sindical, directamente ou através do delegado, a qual decorrerá num período máximo de 20 dias contados a partir da fixação da listagem geral referida na alínea a);

- c) Apresentação dos cadernos eleitorais, os quais deverão estar prontos decorridos 20 dias sobre o período referido na alínea b) e ser afixados para consulta dos sócios;
- d) Abertura de um período de 10 dias para reclamações sobre eventuais irregularidades.

Artigo 93.º

Reclamações

As reclamações referidas na alínea d) do artigo anterior deverão ser dirigidas à comissão eleitoral, a qual disporá de um prazo máximo de três dias para decidir da sua aceitação ou rejeição definitivas.

SECÇÃO V

Da votação

Artigo 94.º

Da votação

A metodologia de votação, da constituição das mesas de voto, do exercício do voto e de apuramento dos resultados serão definidas em regulamento eleitoral a aprovar em assembleia geral de delegados.

Artigo 95.º

Boletim de voto

Os boletins de voto terão a forma rectangular, serão em papel liso, não transparente, sem marcas ou sinal exterior e conterão a letra e a sigla correspondente a cada lista candidata e à frente um quadrado.

Artigo 96.º

Apuramento de resultados

Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista de cada órgão sobre que tenha recaído o maior número de votos.

Artigo 97.º

Recurso

1 — Em caso de verificação de irregularidades no processo eleitoral, poderá ser interposto recurso até três dias após a afixação dos resultados.

2 — O recurso será apresentado à mesa da assembleia geral, a qual, com base em parecer da comissão eleitoral, julgará, em 1.ª instância, da sua procedência ou improcedência.

3 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de três dias, sendo a decisão comunicada por escrito ao recorrente e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

4 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento.

5 — O recurso de decisão da mesa da assembleia geral terá de ser interposto no prazo de 24 horas após a comunicação da decisão referida no n.º 3 deste artigo.

SECÇÃO VI

Da posse dos órgãos do Sindicato

Artigo 98.º

Posse dos órgãos do Sindicato

1 — Até à eleição e tomada de posse dos novos corpos gerentes, a gestão do SPGL é assegurada pelos corpos gerentes cessantes.

2 — O presidente cessante da mesa da assembleia geral, ou o seu representante, conferirá posse aos membros eleitos no prazo de cinco dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após decisão da assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Da administração financeira

SECÇÃO I

Do regime financeiro

Artigo 99.º

Receitas

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

2 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas nas despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato, bem como na constituição dos fundos previstos no artigo 102.º

Artigo 100.º

Descentralização financeira

1 — No âmbito da sua autonomia financeira as direcções regionais administrarão o seu próprio orçamento, que, depois de aprovado pela direcção central, integrarão o orçamento do Sindicato.

2 — O orçamento da região deverá ser acompanhado do respectivo plano de actividades.

3 — As receitas provenientes de iniciativas locais levadas a cabo pelas direcções regionais integrarão obrigatoriamente o respectivo orçamento.

Artigo 101.º

Orçamento, relatório e contas

1 — As direcções regionais deverão apresentar anualmente à direcção central o orçamento e o relatório e contas correspondentes à respectiva região até 30 de Outubro e 30 de Janeiro, respectivamente.

2 — A direcção central deverá submeter, até 30 de Novembro de cada ano, à aprovação da assembleia geral de delegados o orçamento.

3 — A direcção central apresentará anualmente à assembleia geral de delegados, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos à sua actividade.

4 — Os documentos referidos nos números anteriores deste artigo deverão ser divulgados com a antecedência mínima de 30 dias, relativamente à data da assembleia geral de delegados que os apreciará.

SECÇÃO II

Dos fundos e saldos do exercício

Artigo 102.º

Fundos e saldos do exercício

1 — Será criado um fundo de reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e um fundo de solidariedade destinado a apoiar os sócios que sofram prejuízos financeiros por actuação em defesa do Sindicato ou dos seus membros ou ainda no desempenho de qualquer cargo sindical ou para efeitos de desenvolvimento da acção sindical.

2 — a) O fundo de solidariedade corresponderá a uma percentagem de 0,5 % da quotização mensal do Sindicato;

b) Quando o fundo de solidariedade ultrapassar 2 % da quotização anual, o excedente poderá ser utilizado para suportar a acção sindical a desenvolver pelo Sindicato;

c) Em caso de necessidade devidamente justificada pela direcção central, a assembleia geral de delegados poderá autorizar o uso das verbas constantes do fundo de solidariedade para outros fins que não os que lhe são atribuídos estatutariamente.

3 — A criação de fundos não previstos nos presentes estatutos será feita pela assembleia geral, sob proposta da direcção central.

CAPÍTULO VII

Da revisão, regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

Artigo 103.º

Revisão dos estatutos

1 — A revisão dos presentes estatutos será feita em assembleia geral convocada expressamente para o efeito e de acordo com o disposto nos artigos 53.º, § 2.º e 3.º, e 57.º dos presentes estatutos.

2 — Terão direito de voto na assembleia geral que rejeje os estatutos todos os sócios que mantenham os seus direitos de associados.

3 — Cabe ao conselho fiscal deliberar sobre eventuais pedidos de impugnação da assembleia geral que delibere sobre a revisão dos estatutos, os quais devem ser devidamente fundamentados e apresentados no prazo de quatro dias após a realização da assembleia geral.

Artigo 104.º

Regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

1 — Em tudo o que for omissos nos presentes estatutos, o modo de funcionamento dos órgãos do SPGL constará de regulamento próprio a aprovar por cada um desses órgãos.

2 — A resolução de casos omissos nos presentes estatutos compete igualmente à assembleia geral de delegados.

3 — As deliberações da assembleia geral de delegados referidas nos números anteriores carecem de voto de conformidade com os estatutos, a emitir pelo conselho fiscal num prazo de 30 dias após a sua adopção.

4 — Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos ao conselho fiscal cujo parecer, depois de votado em assembleia geral de delegados, terá carácter vinculativo.

CAPÍTULO VIII

Da fusão e dissolução do Sindicato

Artigo 105.º

Fusão e dissolução do Sindicato

1 — As propostas relativas à fusão ou dissolução do Sindicato serão votadas em assembleia geral convocada expressamente para o efeito.

2 — A assembleia geral que delibera a fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, não podendo em caso algum os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

3 — As propostas de fusão ou dissolução do Sindicato só serão válidas se aprovadas com a participação mínima de 50 % dos associados.

§ único. A dissolução do Sindicato só será válida desde que votada favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos associados presentes.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 106.º

Disposições finais e transitórias

1 — Todos os professores que tenham sido alguma vez sócios do SPGL e que, face a estes estatutos, percam a sua qualidade de sócios, poderão reinscrever-se desde que efectuem o pagamento de quotas correspondentes a três meses.

2 — A utilização do fundo de ampliação de assistência a sócios actualmente existente será unicamente reservado aos sócios do ensino particular, nos termos de regulamento a aprovar pelos referidos sócios.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 16 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sobre o n.º 95/2000, a fl. 45 do livro n.º 1.

II — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

APEC — Assoc. Portuguesa de Escolas de Condução — Eleição em 25 de Maio de 2000 para o próximo triénio.

Assembleia geral

Presidente — Marcelo Machado da Cruz, portador do bilhete de identidade n.º 1991948, representante da Escola de Condução Internacional, L.^{da}

1.º secretário — Luís Augusto Madeira, portador do bilhete de identidade n.º 547211, representante da Escola de Condução A Portuguesa, L.^{da}

2.º secretário — Hélder António Guerreiro Trinca, portador do bilhete de identidade n.º 8564634, representante da Escola do Ensino Automobilístico Rolão, L.^{da}

Direcção

Presidente — Dr. Alcino Machado da Cruz, portador do bilhete de identidade n.º 2867628, representante do Ensino de Condução Moderna Cruz, L.^{da}

Secretário — Jaime Machado da Cruz, portador do bilhete de identidade n.º 3616188, representante da Escola de Condução Internacional, L.^{da}

Tesoureira — Maria Otília Simões Lopes Nunes, portadora do bilhete de identidade n.º 2619075, representante do Ensino de Condução Moderna Cruz, L.^{da}

1.º vogal — engenheiro José António Borges de Abreu, portador do bilhete de identidade n.º 1452798, representante da Escola de Condução Internacional, L.^{da}

2.º vogal — Jaime do Carmo Alves da Conceição, portador do bilhete de identidade n.º 2991490, representante de Rocha & Sousa, L.^{da}

Conselho fiscal

Presidente — Isaura Ferreira de Sousa Cruz, portadora do bilhete de identidade n.º 6125118, representante do Ensino de Condução Moderna Cruz, L.^{da}

1.º vogal — Maria João de Jesus Caetano da Silva Araújo, portadora do bilhete de identidade n.º 8146648, representante da Escola de Condução A Confiança, L.^{da}

2.º vogal — Arminda Maria Machado de Oliveira, portadora do bilhete de identidade n.º 5206493, representante da Escola de Condução Nova Alverca, L.^{da}

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 12 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 72/2000, a fl. 39 do livro n.º 1.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da STCP — Sociedade de Transportes Colectivos do Porto — Eleita em 4 de Maio de 2000 para o mandato de dois anos.

Joaquim Vieira de Pinho, bilhete de identidade n.º 3181783, motorista.

Silvério d'Almeida Figueiredo, bilhete de identidade n.º 6276796, ag. métodos.

Amadeu Couto da Silva, bilhete de identidade n.º 5913174, motorista.

Carlos da Silva Correia, bilhete de identidade n.º 2865494, coord. técnico.

António Fernandes Ferreira, bilhete de identidade n.º 3295121, pintor.

António Pereira Magalhães, bilhete de identidade n.º 6781473, motorista.

Artur Ribeiro Carvalho, bilhete de identidade n.º 3215351, mecânico.

Américo A. Ferreira da Silva, bilhete de identidade n.º 3569505, motorista.

António Álvaro R. Maranhão, bilhete de identidade n.º 3848886, motorista.

Júlio César S. Soares, bilhete de identidade n.º 10343845, motorista.

José Manuel S. Ferreira, bilhete de identidade n.º 3443097, acabador.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 9 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 64, a fl. 22 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Solvay Portugal, S. A. — Eleita em 31 de Maio de 2000 para o mandato de dois anos.

Rogério P. P. Lopes n.º 3095, 42 anos, téc. mecânica, bilhete de identidade n.º 5043098.

Gregório H. L. Branco, n.º 2316, 53 anos, serr. mecânico, bilhete de identidade n.º 2123816.

José A. L. Lebre, n.º 1972, 55 anos, serr. mecânico, bilhete de identidade n.º 4920547.

João Faria, n.º 2752, 47 anos, especialista, bilhete de identidade n.º 4316616.

Sérgio M. V. Louro, n.º 3363, 23 anos, electricista, bilhete de identidade n.º 10740750.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 9 de Junho de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 65/00, a fl. 22 do livro n.º 1.