

Boletim do Trabalho e Emprego

40

1.^A SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 7,70

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 70	N.º 40	P. 2909-3012	29-OUTUBRO-2003
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	2911
Organizações do trabalho	2981
Informação sobre trabalho e emprego	3005

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— PE das alterações dos CCT para os sectores da produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinhos e bebidas espirituosas (armazéns)	2911
— PE das alterações dos CCT para os sectores da produção, comércio, engarrafamento e distribuição de vinhos e bebidas espirituosas (administrativos e vendas)	2912
— PE das alterações dos CCT para a indústria de gessos e estafes, cales hidráulicas e cal gorda (cal viva)	2913
— PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgias e Afins e entre as mesmas associações patronais e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e Energia	2913
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	2914
— PE das alterações do CCT entre a União das Assoc. Empresariais do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	2915
— PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	2915
— PE do CCT entre a Assoc. das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Porto de Aveiro e das respectivas alterações	2916
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	2916

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros	2917
— CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sind. Nacional dos Profissionais da Educação	2948
— CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outro — Alteração salarial	2977

— CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras	2977
— CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	2978
— Acordo de adesão entre a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e o SERS — Sind. dos Engenheiros da Região Sul ao AE celebrado entre a SILOPOR — Empresas de Silos Portuários, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.	2980

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— SNCC/PSP — Sind. Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública	2981
— Sind. da Ind. e Comércio Petrolífero — SICOP — Alteração	2989
— Sind. dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro — STCDE — Alteração	2995

II — Corpos gerentes:

...

Associações patronais:

I — Estatutos:

— Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) — Nulidade parcial	3002
--	------

II — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— CPK — Companhia Produtora de Papel Kraftsack, S. A.	3003
— Melka — Confecções, L. ^{da}	3003

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

— Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 13 de Outubro de 2003	3005
---	------

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações patronais e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, recentemente publicadas, 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 das convenções, com excepção das profissões de contínuo, pacote, porteiro e servente de limpeza, já abrangidas pela extensão das convenções para trabalhadores administrativos e vendas, nesta data publicada.

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.

À semelhança do que ocorreu com anteriores processos, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

Tendo em consideração 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.

Foram publicados os avisos relativos à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28 e 32, de 29 de Julho e 29 de Agosto, ambos de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho (armazéns) celebrados entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato

da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações patronais e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e entre as mesmas associações patronais e a PEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27 e 32, de 29 de Julho e 29 de Agosto, ambos de 2003, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) As relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho abrangidas pela PE dos CCT (administrativos e vendas) celebrados a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, nesta data publicada.

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

Lisboa, 13 de Outubro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

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

As alterações dos contratos colectivos de trabalho (administrativos e vendas) celebrados entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre as

mesmas associações patronais e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, recentemente publicadas, 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 das convenções.

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.

À semelhança do que ocorreu com anteriores processos, as adegas cooperativas são excluídas do âmbito da presente extensão, aplicando-se-lhes a respectiva regulamentação específica.

Tendo em consideração 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.

Foram publicados avisos relativos à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28 e 32, de 29 de Julho e 29 de Agosto, ambos de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho (administrativos e vendas) celebrados entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, entre as mesmas associações patronais e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27 e 32, de 29 de Julho e 29 de Agosto, ambos de 2003, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) As relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — 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 — As tabelas salariais das convenções e respectiva rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2003, produzem efeitos desde 1 de Julho de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 13 de Outubro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

PE das alterações dos CCT para a indústria de gessos e estafes, cales hidráulicas e cal gorda (cal viva).

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, recentemente publicadas, 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 das convenções.

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.

Tendo em consideração 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 o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outras e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros,

publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2003, 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 (indústria de gessos e estafes, cales hidráulicas e cal gorda/cal viva) 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 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 Agosto de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 13 de Outubro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e entre as mesmas associações patronais e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e Energia.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre as mesmas associações patronais e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia 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 previstos nas convenções.

Tendo em consideração 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 o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, 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 Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e entre as mesmas associações patronais e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23 e 26, de 22 de Junho e 15 de Julho de 2003, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam as indústrias de ourivesaria e ou relojoaria/montagem e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;
- 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 nas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 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 Julho de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até quatro prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

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

PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros 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, ressaltando embora os estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de

dimensão relevante, dadas as especificidades de que se revestem, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, 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 Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2003, são estendidas, no distrito de Évora:

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Junho de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 13 de Outubro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

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

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a União das Associações Empresariais do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, ressalvando embora os estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante dadas as especificidades de que se revestem, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a União das Associações Empresariais do Distrito de Santarém e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003, são estendidas no distrito de Santarém:

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

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Julho de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 13 de Outubro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Nacional dos Ópticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, oportunamente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas 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 das convenções.

Tendo em consideração 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.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Nacional dos Ópticos e a FETESE — Federação

dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27 e 29, respectivamente de 22 de Julho e de 8 de Agosto de 2003, 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 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Julho de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

13 de Outubro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

PE do CCT entre a Assoc. das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Porto de Aveiro e das respectivas alterações.

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de Junho de 1994, e as respectivas alterações 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.

A presente portaria de extensão procede tão-só ao alargamento de âmbito das convenções colectivas de trabalho em vigor.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27, de 22 de Julho de 2003, 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 Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro e o Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro e das respectivas alterações publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 22, de 15 de Junho de 1994, 25, de 8 de Julho de 1995, 24, de 29 de Junho de 1996, 17, de 8 de Maio de 2002, e 22, de 15 de Junho de 2003, são estendidas, na área do porto de Aveiro:

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

2 — A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará, ainda, as disposições constantes das três primeiras mencionadas convenções extensivas, na área do porto de Aveiro, às relações de trabalho entre entidades patronais outorgantes daquelas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas não filiados na associação sindical outorgante.

3 — Não são objecto da extensão determinada nos números anteriores as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — O valor do índice salarial previsto na última convenção objecto desta portaria de extensão produz efeitos desde 1 de Maio de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até seis prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 16 de Outubro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação 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 epígrafe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2003.

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

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao

seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e o seu período de vigência mínimo é de 12 meses.

2 — As remunerações mínimas das tabelas salariais constantes dos anexos III e IV do presente CCT produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2003.

Cláusula 3.^a

Revisão

1 — O presente CCT não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

2 — A proposta revestirá forma escrita e será apresentada com a denúncia.

3 — A resposta terá de ser apresentada no prazo de 30 dias a contar da data de recepção da proposta.

4 — As negociações deverão ter início nos 30 dias seguintes ao da recepção da resposta à proposta.

CAPÍTULO II

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Exercício da actividade sindical

1 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — Dirigentes são, além dos elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, suas secções ou delegações, ainda os corpos gerentes das uniões, federações ou confederações.

Cláusula 5.^a

Comunicação à entidade patronal

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais que os representam na empresa, bem como dos membros das comissões sindicais na empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — Existindo comissão intersindical de delegados, aplicar-se-lhe-á igualmente o disposto no n.º 1, mas a comunicação poderá ser feita apenas por um dos sindicatos desde que junte documento comprovativo de estar a composição dessa comissão intersindical ratificada por todos os sindicatos.

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de cessação ou substituição de funções dos elementos referidos nos números anteriores.

Cláusula 6.^a

Comissões sindicais na empresa

As comissões sindicais e intersindicais são os órgãos dos sindicatos na empresa, sendo constituídas pelos delegados sindicais mandatados pelos respectivos sindicatos. A constituição das referidas comissões observar-se-á segundo os moldes previstos na lei.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais ou intersindical na empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as correspondentes funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, ou provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou de horário de trabalho.

2 — Cada dirigente sindical dispõe de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções, dispõe cada um dos demais trabalhadores com funções sindicais (delegados sindicais e membros das comissões sindicais e intersindical na empresa) de um crédito de dez horas por mês, sem que possam por esse motivo ser afectados na remuneração ou em quaisquer outros direitos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, tais ausências como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, pela respectiva associação sindical, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

7 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no n.º 3 desta cláusula é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + \frac{n-500}{200}$, representando n o número de trabalhadores.

8 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 8.^a

Condições para o exercício da actividade sindical

A entidade patronal é obrigada:

- a) Nas empresas ou unidades de produção com 75 ou mais trabalhadores, a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- b) Nas empresas ou unidades de produção com menos de 75 trabalhadores, a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 9.^a

Reuniões das comissões sindical ou intersindical ou do conjunto dos delegados sindicais com a entidade patronal

1 — As comissões sindical ou intersindical na empresa ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais têm o direito de reunir uma vez por mês, dentro do horário normal de trabalho e do crédito de horas previsto nesta convenção para o exercício da sua actividade sindical, com a administração da empresa ou seus representantes, avisando com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — O aviso prévio previsto no número anterior será apresentado por escrito e conterà a agenda de trabalhos da reunião conjunta a que se reportar.

3 — De cada reunião conjunta será elaborada uma acta com as propostas apresentadas por cada parte e as conclusões a que se tiver chegado. A acta será afixada em local apropriado.

4 — Em caso de urgência, as comissões sindical ou intersindical na empresa ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais podem solicitar reuniões de emergência com a administração da empresa ou seus representantes.

5 — As comissões sindical ou intersindical na empresa ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais poderão acordar com a administração da empresa um protocolo escrito em que se regulamentem os direitos e deveres recíprocos a observar nas reuniões conjuntas.

6 — Nos casos e nos termos dos números anteriores, poderão sempre estar presentes a ou as direcções dos sindicatos quando para tal manifestem interesse.

7 — A entidade patronal poderá também, por sua iniciativa e nos termos dos números anteriores, reunir com

as comissões sindical ou intersindical ou, na sua falta, o conjunto de delegados sindicais, não se computando o tempo gasto nessas reuniões para o crédito de horas previsto nesta convenção para actividade sindical.

Cláusula 10.^a

Assembleia de trabalhadores

1 — Fora do horário de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões sindical ou intersindical na empresa, delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso do trabalho por turnos ou suplementar.

2 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, desde que assegurem os serviços de natureza urgente, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pelas comissões sindical ou intersindical ou, na sua falta, pelo conjunto de delegados sindicais ou pelo sindicato respectivo.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira profissional, categoria, quadros e acesso

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

1 — Não é permitido às empresas fixar limites de idade ou exigir o cumprimento do serviço militar como condição de admissão.

2 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias e classes enumeradas no anexo I são as seguintes:

a) Mineiros — para os trabalhadores que laborem em lavra subterrânea ou em locais com riscos de nosocniosos: idade mínima e máxima de, respectivamente, 18 e 45 anos; para os restantes trabalhadores, idade mínima de 16 anos. Podem, contudo, excepcionalmente, ser admitidos trabalhadores com idade superior a 45 anos, desde que o trabalhador já tenha exercido aquela profissão.

b) Administrativos e serviços — a idade mínima é de 16 anos, e as habilitações mínimas são o curso geral do ensino secundário ou equivalente.

c) Licenciados e bacharéis:

i) Princípios gerais:

- 1) Na admissão será exigido certificado comprovativo de licenciatura ou bacharelato oficialmente reconhecidos;
- 2) No preenchimento de lugares vagos nas empresas, dar-se-á preferência, em igualdade de circunstâncias, aos profissionais ao seu serviço;

3) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

4) Todos os profissionais abrangidos serão classificados de harmonia com as respectivas funções, nos termos deste CCT;

ii) Condições de admissão, acesso e carreira profissional:

- 1) Considera-se como enquadramento das várias categorias profissionais seis graus;
- 2) O grau I destina-se aos profissionais que concluem os bacharelatos ou licenciaturas nas escolas ou institutos superiores;
- 3) Os graus I e II devem ser considerados como base de formação profissional complementar aos conhecimentos do grau académico, e a permanência máxima nestes graus é de três anos;
- 4) A partir do grau IV, inclusive, podem ser definidas três carreiras profissionais — de gestão, de especialização e de projecto —, a que os trabalhadores terão acesso por acordo com a entidade patronal.

d) Restantes profissões — a idade e as habilitações mínimas legais.

Cláusula 12.^a

Exame e inspecções médicas

1 — Antes da admissão, os candidatos devem ser submetidos a exame médico, a expensas da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocupar o lugar pretendido.

2 — Todos os trabalhadores empregados na indústria mineira que laborem na exploração, apoio e transformação ou junto da extracção, e portanto com risco de doença profissional, são obrigatoriamente submetidos a exame médico completo e adequado pelo menos uma vez por ano.

3 — Todos os trabalhadores que laborem em locais subterrâneos ou no exterior com maior risco de doença profissional podem requerer exame médico de seis em seis meses.

4 — Os resultados dos exames referidos nos números anteriores serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

5 — Na impossibilidade de a empresa cumprir o disposto nos n.ºs 2 e 3, o trabalhador terá direito a fazer-se examinar pelo delegado de saúde a expensas da empresa.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — O período experimental geral é de 45 dias, com excepção do seguinte:

- a) Generalidade dos trabalhadores — 60 dias, para empresa com mais de 20 trabalhadores; 90 dias, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores;
- b) Trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabili-

dade ou funções de confiança — 180 dias (encarregados, quadros médios e chefias intermédias, de entre outros);

- c) Pessoal de direcção e quadros superiores — 240 dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, o tempo de serviço desde a data do início do período experimental.

Cláusula 14.^a

Contratos de trabalho a termo

1 — A celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos casos expressamente previstos na lei.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos na lei importa a nulidade da estipulação do termo.

Cláusula 15.^a

Forma do contrato de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data e início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo, ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração, ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do n.º 1 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

Cláusula 16.^a

Preferência na admissão dos trabalhadores a termo

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àsquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base.

Cláusula 17.^a

Readmissão

Os trabalhadores que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Caixa de Previdência, passem à situação de invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado do parecer

da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, reingressarão com a sua anterior categoria e com todos os direitos e regalias à data da passagem à situação de invalidez.

Cláusula 18.^a

Níveis de remuneração

As diversas profissões e categorias profissionais a que se aplica a presente convenção são distribuídas nos termos do anexo II em níveis de remuneração, de acordo com determinados factores, nomeadamente a natureza das tarefas efectivamente desempenhadas, os níveis de formação escolar e profissional, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, o grau de responsabilidade pelo trabalho de outrem e as condições de execução do trabalho.

Cláusula 19.^a

Categorias profissionais

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

2 — Poderão ser criadas novas categorias profissionais, quando aconselhadas pela especial natureza dos serviços, sem prejuízo da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo I, para os efeitos de retribuição.

3 — Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e risco e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro da empresa.

4 — As novas categorias, suas definições e atribuições próprias consideram-se parte integrante da presente convenção, depois de acordadas no âmbito da comissão paritária, nos termos da cláusula a ela referente.

Cláusula 20.^a

Densidades

Na elaboração do quadro de pessoal, serão obrigatórias as seguintes proporções:

- 1) Um encarregado nas empresas com mais de 10 trabalhadores electricistas ou mais de 10 trabalhadores metalúrgicos, relativamente a cada uma daquelas profissões;
- 2) Havendo só um trabalhador daquelas profissões, deverá ser remunerado como oficial electricista ou metalúrgico do 2.º escalão;
- 3) Para cada uma daquelas profissões, o número de pré-oficiais e ajudantes electricistas ou praticantes metalúrgicos, no seu conjunto, não pode exceder o número de oficiais;
- 4) A densidade de trabalhadores classificados de especializado ou principal ou assistente administrativo não poderá ser inferior a 20 % do total dos oficiais de especialidade ou dos escrivãos.

Cláusula 21.^a

Quadros de pessoal

As empresas são obrigadas a elaborar, remeter e afixar em local bem visível os quadros do pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 22.^a

Progressões salariais

1 — Os trabalhadores do 3.º escalão ascenderão ao 2.º escalão após três anos de permanência na mesma empresa e no exercício efectivo da mesma profissão ou profissões afins.

2 — Os trabalhadores do 2.º escalão ascendem ao escalão imediato após três anos e nos termos do número anterior.

3 — Os estagiários administrativos ascenderão a escriturário do 3.º escalão logo que completem dois anos de serviço efectivo na categoria e na empresa.

4 — Os contínuos e guardas, logo que completem as habilitações mínimas exigíveis para trabalhadores administrativos, passam, se o desejarem, a profissionais de escritório logo que se abra vaga nesse quadro.

5 — Serão promovidos a ajudantes os aprendizes de electricistas com dois anos de efectivo serviço na empresa desde que tenham completado 18 anos de idade. Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será classificado como ajudante do 1.º ano desde que tenha, pelo menos, seis meses de aprendizagem.

6 — Os aprendizes que concluem os cursos de formação profissional de electricista, electromecânico ou radiomontador serão imediatamente promovidos a ajudantes.

7 — Serão promovidos a pré-oficiais os ajudantes com dois anos de efectivo serviço.

8 — Os praticantes metalúrgicos e os pré-oficiais, após o período máximo de dois anos de efectivo serviço, serão promovidos à categoria imediatamente superior.

9 — Os praticantes mineiros serão promovidos à classe imediata após um ano de serviço efectivo, salvo se a empresa provar a manifesta inaptidão do trabalhador, caso em que voltará às suas anteriores funções.

10:

- a) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de execução permanecerão no máximo de dois anos de efectivo serviço no escalão I, findos os quais serão promovidos ao escalão II, sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para o escalão II;
- b) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de execução do escalão II permanecerão no máximo de três anos de efectivo serviço neste escalão, findos os quais serão promovidos a desenhador de estudos do escalão I, se a entidade não comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador, embora sem prejuízo de serem promovi-

movidos logo que desempenhem as funções previstas para desenhador de estudos do escalão I;

- c) Os trabalhadores com a categoria de desenhador de estudos do escalão I permanecerão no máximo de quatro anos de efectivo serviço neste escalão, findos os quais serão promovidos ao escalão II, sem prejuízo de serem promovidos logo que desempenhem as funções previstas para este escalão;
- d) Os trabalhadores que, decorridos que sejam três anos de serviço efectivo, não tenham completado qualquer dos cursos complementares técnicos da especialidade ascenderão a tirocinantes TD do escalão II (2.º ano);
- e) No caso de o trabalhador discordar do parecer apresentado pela empresa nos termos da alínea b), terá direito a requerer um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho 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. A promoção será feita quando houver consenso dos dois elementos componentes do referido júri e reportar-se-á à data em que deveria ter sido promovido;
- f) Os trabalhadores com as categorias e os escalões constantes desta convenção e não indicados nas alíneas anteriores serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias.

11 — O exercício das funções inerentes às categorias de vigilante e de capataz ou encarregado (mineiro) que trabalhem no interior permite um período de experiência de seis e quatro meses, respectivamente, seguidos ou interpolados, findos os quais, se os trabalhadores não forem efectivamente promovidos àquelas categorias, regressam à situação anterior.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 23.^a

Deveres das entidades patronais

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as disposições do presente CCT;
- b) Passar atestados de comportamento e ou competência profissional aos trabalhadores da empresa quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações da comissão paritária e apreciar as que para o efeito lhe sejam cometidas pelas restantes comissões também previstas nesta convenção, devendo dar-lhes cumprimento quando tal estiver expressamente previsto no presente CCT;
- d) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que tiverem de fazer-lhes alguma observação ou admoestação, fazê-lo em particular, de forma a não ferir a sua dignidade;
- e) Não atribuir aos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do seu contrato de

trabalho, salvo o disposto na lei e na cláusula 40.^a deste CCT;

- f) Prestar aos trabalhadores, às comissões sindicais e intersindical e aos sindicatos outorgantes, quando pedidas, informações relativas ao cumprimento desta convenção;
- g) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- h) Providenciar para que haja um bom ambiente nas suas dependências e punir os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- i) Instalar os trabalhadores em boas condições de conforto, higiene e segurança, designadamente no que respeita à climatização e iluminação dos locais de trabalho;
- j) Fornecer por escrito ao trabalhador elementos constantes da sua ficha individual, sempre que aquele o solicite;
- l) Dar conhecimento ao trabalhador das deliberações finais tomadas relativamente a qualquer reclamação feita por este, por escrito, no prazo máximo de 30 dias úteis, a contar a partir da data em que dela tomou conhecimento, podendo tal prazo ser alongado nos casos em que, por razões justificadas, não seja possível cumpri-lo.

2 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem. Para este efeito, o montante das quotizações será acompanhado de mapas de quotização sindical, devidamente preenchidos.

3 — As empresas devem proporcionar aos trabalhadores de lavra subterrânea e aos de superfície, que normalmente trabalham em locais silicogénios, e que o pretendam, antes do início do respectivo período de trabalho, 1 l de leite ou outra bebida de características equivalentes que mereça a aprovação do médico do trabalho.

4 — O produto referido no número anterior não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto nos n.ºs 5 e 6 desta cláusula.

5 — Sempre que, por alegação de impossibilidade de ordem prática, as empresas não cumpram o disposto no n.º 3 desta cláusula, deverão acordar com os órgãos representativos dos trabalhadores qualquer outra solução.

6 — Sempre que, por alegação de inviabilidade económico-financeira, as empresas não cumpram o n.º 3 desta cláusula e o sindicato representativo da maioria dos trabalhadores interessados não aceitar tal alegação, o diferendo será resolvido por via judicial. Caso a decisão judicial seja favorável aos trabalhadores, a estes deverá ser atribuída uma indemnização segundo o prudente arbítrio do juiz.

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste CCT;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, com diligência, zelo e assiduidade, as funções que lhe foram confiadas, comparecendo com pontualidade nos postos de trabalho e não abandonando estes sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos graves e manifestos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do equipamento que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o trabalhador;
- g) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- h) Cumprir e zelar pela boa observância das normas de higiene e segurança do trabalho e informar os superiores hierárquicos e a comissão de segurança da empresa ou, na falta desta, a comissão sindical ou intersindical, quando alguma anomalia for constatada;
- i) Cumprir os regulamentos internos da empresa, devidamente aprovados nos termos da lei;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgando informações referentes à organização, aos métodos de produção ou aos negócios.

Cláusula 25.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele próprio ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição por qualquer forma directa ou indirecta, salvo o acordo do trabalhador e salvo ainda os casos previstos nesta convenção e normas legais aplicáveis, com parecer do sindicato respectivo;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo com o seu acordo e autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho e, ainda, salvo o disposto nos n.ºs 2, 3, 4 e 5 da cláusula 83.^a;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se tal resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador;

- f) Recusar-se a pagar todas as despesas directamente motivadas pela mudança de residência resultante da transferência do estabelecimento para outro local;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou pessoas por ela indicadas;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicá-lo em direitos e garantias decorrentes da antiguidade ou da categoria.

2 — Nos casos em que se verifique o encerramento da empresa, nos precisos termos legais e com a tramitação que a lei prevê, os trabalhadores que fiquem desempregados por esse facto receberão uma indemnização nunca inferior a 12 meses de retribuição.

Cláusula 26.^a

Transferência para empresa associada

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a antiguidade na primeira.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Conceito de trabalhador do interior

Para os efeitos do disposto nesta convenção, entende-se que o trabalhador do interior ou de lavra subterrânea é aquele que exerce habitualmente a sua actividade para além da boca do poço ou de galerias de acesso.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores do interior e, por outro lado, dos do exterior e administrativos não poderá exceder, respectivamente, trinta e sete horas e meia e quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Os períodos de trabalho semanal definem períodos de trabalho efectivo, com exclusão de todas as interrupções de actividade que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador, sem prejuízo do n.º 5 desta cláusula e do n.º 2 da cláusula 32.^a

3 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do exterior será, porém, de trinta e sete horas e meia sempre que numa semana de calendário prestem serviço no interior durante vinte e duas horas.

4 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores referidos no número anterior será o próprio dos trabalhadores do interior sempre que no interior prestem serviço por inteiro.

5 — Situando-se o local de trabalho no interior, a duração dos percursos a efectuar entre estes e a superfície e vice-versa é considerada como tempo efectivo de trabalho.

6 — É permitido que o período normal de trabalho diário se prolongue, no máximo, até dez horas e não ultrapasse cinquenta horas semanais, nos termos do número seguinte, salvo quanto aos trabalhadores dos serviços administrativos, aos quais não se aplicará o regime previsto neste número.

7 — A adaptação do horário de trabalho só poderá efectuar-se nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente;
- c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos representantes legais dos trabalhadores e devem ser programadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência, comunicadas ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho e afixadas na empresa nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;
- d) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem direito a compensação económica;
- e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

8 — Na situação prevista no n.º 6, os mapas de horários de trabalho que incluam trabalhadores nesse regime são elaborados de forma que a duração normal do horário semanal seja definida, em termos médios, com um período de referência de quatro meses.

9 — As empresas poderão criar, para o sector administrativo, horários desfasados, nos seguintes termos:

- a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho diário a que o trabalhador será obrigado;
- b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 8 horas e 30 minutos e as 19 horas.

10:

- a) As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois ou mais dias de folga e semanas com um dia de folga;
- b) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar

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

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

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4 — O trabalho suplementar no interior da mina só pode ser prestado em casos de acidente grave ou na iminência de prejuízos importantes e excepcionais ou se se verificarem casos de força maior.

5 — A falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no início do turno seguinte é considerada caso de força maior.

6 — Sempre que haja motivos para prestação de trabalho suplementar, nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, este nunca poderá ultrapassar o máximo de duzentas horas anuais por cada trabalhador.

7 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de duas horas consecutivas de trabalho suplementar, salvo nos casos previstos na lei.

8 — O trabalho suplementar é vedado aos menores e a mulheres durante os períodos de gravidez e de amamentação.

9 — As entidades patronais deverão possuir um registo das horas de trabalho suplementar, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

10 — O trabalhador que realiza trabalho suplementar em prolongamento do seu período normal de trabalho só pode retomar o trabalho normal doze horas após ter terminado a reparação ou serviço para que foi solicitado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

11 — O serviço prestado em dia de descanso semanal obrigatório que ultrapasse três horas assegura ao trabalhador o direito de descansar um dia nos três dias úteis seguintes, em princípio, e a acordar com a empresa, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 30.^a

Transporte por prestação de trabalho suplementar

1 — Sempre que haja necessidade de fazer horas suplementares, a empresa assegurará ou pagará o transporte de e ou para a residência do trabalhador desde que não seja possível a utilização do transporte habitual, pagando-lhe, porém, as despesas com o transporte que não suportaria se não tivesse de prestar trabalho suplementar.

2 — Sempre que o tempo gasto nesse transporte ultrapasse uma hora, o excedente é pago como suplementar, nos termos do n.º 1 da cláusula 36.^a

Cláusula 31.^a

Trabalho nocturno

O conceito de trabalho nocturno é o estabelecido na lei. Este trabalho terá uma remuneração que será igual à retribuição normal acrescida de 25 % até às 24 horas e de 50 % a partir das 0 horas.

Cláusula 32.^a

Trabalho por turnos

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

2 — Em regime de turnos, o trabalhador tem direito a um período de meia hora para refeição em cada turno diário, não podendo abandonar o local de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento, o qual contará como tempo de trabalho.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos têm direito a um subsídio de turno, consoante o número de turnos, do seguinte valor:

Regime de dois turnos — € 37;
Regime de três turnos — € 76,50.

4 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador que preste serviço em regime de turnos.

5 — Os subsídios referidos no n.º 3 incluem uma remuneração especial devida pela prestação de trabalho nocturno.

6 — Sempre que a aplicação do regime de retribuição especial por trabalho nocturno implicar tratamento mais favorável para os trabalhadores do que o estabelecido no n.º 3, será apenas aplicável aquele regime.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso semanal.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções, pela sua natureza, o justifiquem, e hajam dado o seu acordo escrito à isenção.

Cláusula 34.^a

Regime de prevenção

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer à instalação a que pertença em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso para o efeito de convocação e comparência.

2 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala, a elaborar mensalmente, a qual será afixada em local visível.

3 — As empresas acordarão directamente com os trabalhadores interessados as condições materiais para a prestação do trabalho neste regime.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Generalidades

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou do contrato individual, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mínima mensal e todas as prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente. Não se consideram retribuição as importâncias recebidas pelo trabalhador, designadamente a título de ajudas de custo, abono de viagens, despesas de transportes, abono de instalações e outras equivalentes.

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

4 — A remuneração mínima mensal é a prevista nas tabelas anexas a esta convenção.

5 — Sempre que um trabalhador do exterior preste actividade no interior, será remunerado de acordo com a respectiva tabela do interior constante do anexo II, em relação ao tempo de serviço efectivamente prestado.

6 — Verificando-se o pressuposto no número anterior, o trabalhador terá sempre direito à diferença resultante das remunerações fixadas para o interior e o exterior para o seu nível de remuneração.

7 — Para os efeitos de remuneração do trabalho, utilizar-se-á a fórmula:

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

sendo:

RM a retribuição mensal;

RH a retribuição horária;

HS o número de horas de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado.

8 — Aos trabalhadores que exerçam funções de caixa e ou de cobrador e tenham à sua guarda e responsabilidade valores em dinheiro será atribuído um abono mensal para falhas de € 24,65.

Cláusula 36.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;
- 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

c) Trabalho nocturno — um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, independentemente do acréscimo devido por aquele.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição de 100 %, que se calcula nos termos do exemplo que constitui o anexo desta cláusula.

Exemplo. — O trabalhador que auferir € 520/mês, se trabalhar uma hora durante o descanso semanal, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado, terá a seguinte retribuição no fim do mês:

1) Determina-se o valor/hora simples:

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

$$RH = \frac{€ 520 \times 12}{52 \times 40}$$

$$RH = € 3$$

2) Nos termos do n.º 2 da cláusula 36.^a, o trabalhador para essa hora terá uma retribuição de 100 %;

3) O entendimento que as partes dão a esta disposição é o de que o trabalhador em causa auferirá no mês em que tivesse prestado a referida hora de trabalho um total de: € 520 + (€ 3 × 2) = € 520 + € 6 = € 526.

Cláusula 37.^a

Trabalho em regime de prémio

São permitidos sistemas de remuneração baseados em prémios de produtividade ou outros equivalentes desde que respeitadas as remunerações mínimas fixadas nesta convenção e dado conhecimento prévio dos respectivos regimes aos sindicatos outorgantes desta convenção.

Cláusula 38.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 3,07 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

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

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições quentes ou nelas participem com montante não inferior a € 3,07.

4 — Nos casos previstos no número anterior, quando o montante da participação no preço das refeições seja inferior a € 3,07, a entidade patronal fica obrigada ao pagamento da diferença para este valor.

Cláusula 39.^a

Subsídio de risco e penosidade

1 — Aos trabalhadores, quando executem serviços em locais de trabalho que se considere que envolvem maior

risco, tais como reparações de poços, chaminés, poços ou chaminés, inclinados com declive superior a 30.º e saneamento de zonas arruinadas, é atribuído um subsídio diário de € 0,45.

2 — Aos trabalhadores, quando executem serviços de abertura de poços e chaminés, será atribuído um subsídio diário de € 0,35, desde que trabalhem no interior dos mesmos.

Cláusula 40.^a

Exercício de funções mais bem remuneradas

1 — Sempre que o trabalhador seja designado para exercer ou exercer de facto funções diferentes das que lhe competem pela sua categoria às quais corresponda melhor remuneração, terá direito à mesma durante o tempo que durar o exercício da função.

2 — Verificada a situação prevista no número anterior, terá o trabalhador ainda direito definitivamente à remuneração auferida nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve no exercício das novas funções 90 dias seguidos ou interpolados, excepto em situação de doença prolongada ou acidente de trabalho até 12 meses e de serviço militar.

3 — Não se contam para o efeito do número anterior as substituições ou acumulações de férias.

Cláusula 41.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, devendo ser pagas igualmente aos trabalhadores todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. O pagamento deve efectuar-se antes do início do período de férias.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a receber antes do início das férias um subsídio igual à retribuição do período de férias.

Cláusula 43.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber até ao dia 15 de Dezembro um subsídio igual à remuneração mensal.

2 — Os trabalhadores que não venham a concluir um ano de serviço em 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado durante o ano receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — Se se verificar impedimento prolongado, designadamente por acidente de trabalho ou baixa por doença, a entidade patronal garante ao trabalhador direito ao pagamento do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano.

Cláusula 44.^a

Forma, tempo e local de pagamento

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores no acto do pagamento da retribuição um talão, preenchido de forma indelével, no qual figure a identificação da empresa, o nome completo do trabalhador, a categoria profissional e a classe, o número de inscrição na segurança social, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e suplementar ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — A retribuição mensal deve ser paga sempre que possível até ao dia 5 do mês seguinte a que respeita, não podendo ultrapassar o dia 8. Quando houver acordo entre a entidade patronal e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical na empresa, a retribuição pode ser paga semanal ou quinzenalmente. Este pagamento será feito em antecipação e conjuntamente com o das férias, quando o início destas for anterior ao dia 5.

3 — Em regra, o pagamento da retribuição efectuar-se-á no estabelecimento onde o trabalhador presta a sua actividade.

4 — Tendo acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a remuneração considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

CAPÍTULO VII

Deslocação em serviço

Cláusula 45.^a

Definição

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que este é prestado com carácter de regularidade, na sede, delegação da empresa ou zona de exploração para a qual o trabalhador foi contratado, nos termos do respectivo contrato individual de trabalho, quando aquele local não seja fixo.

Cláusula 46.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, mediante documento comprovativo e dentro dos limites normais, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de

alimentação a que tenham já normalmente direito;

- c) Ao pagamento do tempo de deslocação fora do período normal de trabalho, com excepção do período normal de descanso para refeição, calculado e pago como trabalho suplementar;
- d) Um subsídio de 30% do preço do litro da gasolina *super* por quilómetro percorrido quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio, e de 20% quando se deslocar em motociclos ou ciclomotor, desde que devidamente autorizado.

Cláusula 47.^a

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações em serviço as que não permitam, nas condições definidas na cláusula anterior, a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Estas deslocações dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferir no local de trabalho habitual;
- b) A um acréscimo de remuneração por deslocação correspondente a 30% da retribuição referida na alínea anterior, o qual será calculado sobre os dias de trabalho efectivo no local da deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente justificadas e compensadas, durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo da deslocação fora do período normal de trabalho, com excepção do período normal de descanso para refeição e dormida, calculado e pago como trabalho suplementar;
- e) A um seguro de acidentes pessoais de invalidez ou morte, válido pelo tempo de deslocação, no valor de € 13 500, que, em caso de morte, será pago aos seus herdeiros e ou a quem o trabalhador designar;
- f) A um subsídio de 30% do preço do litro de gasolina *super* por quilómetro percorrido quando o trabalhador se deslocar em automóvel próprio, devidamente autorizado.

3 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso à mesma.

Cláusula 48.^a

Ajudas de custo

Em substituição do disposto em quaisquer das alíneas das cláusulas 46.^a e 47.^a, as empresas poderão acordar com os trabalhadores que se desloquem em serviço a atribuição de condições globalmente mais favoráveis, nomeadamente ajudas de custo e seguro de acidentes pessoais ou de vida próprio.

Cláusula 49.^a

Deslocações fora do País

Para deslocações fora do País, as condições em que estas se verifiquem serão previamente acordadas entre a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 50.^a

Seguros de risco de doença em deslocação em serviço

1 — Durante os períodos de deslocação, os encargos com a assistência na doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela segurança social deverão ser cobertos pela entidade patronal, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito às prestações previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 47.^a e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar, no local, assistência médica necessária.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá, desde logo, avisar a entidade patronal ou os seus representantes no local da deslocação, sem o que a falta poderá considerar-se injustificada.

Cláusula 51.^a

Períodos de inactividade

As obrigações da entidade patronal para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 52.^a

Despesas de transporte

As despesas de transporte, a que têm direito todos os trabalhadores deslocados, referem-se sempre a viagem em 1.^a classe quando o transporte for ferroviário ou marítimo e em classe de turismo quando o meio de transporte for o avião.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 53.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é o domingo, salvo para aqueles que trabalham em regime de laboração contínua, cujo descanso semanal será o previsto nas respectivas escalas de turnos.

2 — Os trabalhadores do interior terão ainda direito a um dia de descanso semanal complementar.

3 — Sem prejuízo do limite de trinta e sete horas e meia, o período normal de trabalho para o trabalhador no interior poderá ser distribuído por cinco dias e meio desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Ocorram motivos ponderosos devidamente justificados;

- b) Haja acordo da maioria absoluta dos trabalhadores abrangidos, precedendo parecer do sindicato representativo da maioria dos trabalhadores;
- c) Haja comunicação do Ministério do Emprego e Segurança Social.

4 — Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal dos trabalhadores que, estritamente em virtude da natureza específica das suas funções, tenham de prestar serviço de forma regular e periódica naquele dia.

5 — Mantém-se na esfera individual do trabalhador os direitos e regalias, anteriormente adquiridos de carácter mais favorável.

Cláusula 54.^a

Feriados

1 — São feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira imediata desde que nisso acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores.

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, serão ainda observados como feriados o dia 24 de Dezembro e o feriado municipal, o qual, em caso de acordo entre a empresa e a maioria dos trabalhadores, pode ser trocado pelo dia 4 de Dezembro (Dia Nacional da Indústria Mineira).

Cláusula 55.^a

Aquisição do direito a férias

1 — Por princípio, o trabalhador tem direito a férias por virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que prestou serviço.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao respectivo subsídio de férias correspondentes ao período de férias já vencido, se ainda as não tiver gozado.

Cláusula 56.^a

Duração do período de férias

1 — O período de férias será de 22 dias úteis para todos os trabalhadores.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores admitidos no 1.º semestre terão direito a oito dias úteis de férias,

ressalvando-se regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

Estas férias só podem ser gozadas desde que o trabalhador tenha prestado três meses de serviço efectivo.

Cláusula 57.^a

Marcação e acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano as férias de dois ou mais anos.

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

3 — Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

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

5 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

6 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e o disposto nesta convenção.

7 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será, em princípio, concedido o direito de gozarem as férias simultaneamente.

8 — Deverá ter-se em atenção na marcação do período de férias o caso dos trabalhadores que, tendo filhos em idade escolar, tenham necessidade de o marcar em determinada época e, bem assim, o caso dos trabalhadores por altura dos exames.

Cláusula 58.^a

Férias interpoladas

As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que um dos períodos seja, no mínimo, de 11 dias úteis consecutivos.

Cláusula 59.^a

Alteração da época de férias

1 — Se, depois da marcação do período de férias, nos termos da cláusula 56.^a desta convenção, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador das despesas devidamente comprovadas

que este haja feito na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época marcada.

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

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, sendo a doença devidamente comprovada, serão as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4 — Nos casos de impedimento prolongado, aplicar-se-á o disposto na lei quanto ao prosseguimento do gozo de férias em falta.

5 — No caso de sobrevir o ano civil antes de gozado o direito estipulado na cláusula 55.^a, poderá o trabalhador usufruí-lo até ao fim do 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 60.^a

Férias e serviço militar

1 — No ano em que vá prestar serviço militar obrigatório, deve o trabalhador gozar as férias vencidas antes de se dar a suspensão do seu contrato de trabalho, mas, se se verificar a impossibilidade total ou parcial de as gozar, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano de regresso à empresa após a passagem à situação de disponibilidade e após a prestação de três meses de serviço efectivo, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contado entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato e em prolongamento das férias que vinha gozando, se o trabalhador assim o preferir.

4 — Não se aplica o n.º 2 desta cláusula se coincidir o ano em que o trabalhador vai prestar serviço militar com o ano em que o mesmo regresse ao serviço da empresa.

Cláusula 61.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, o qual deverá ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

Cláusula 62.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 63.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 64.^a

Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, cessando a acumulação desses tempos no fim de cada ano.

Cláusula 65.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas:

- a) As dadas por altura de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por altura do falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por altura de falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida ou habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- d) As dadas para a prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, na qualidade de delegado sindical, de membro da comissão de trabalhadores ou outras previstas nesta convenção;
- e) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento do ensino oficial ou equiparado;
- f) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- g) As dadas para tratar de assuntos de natureza particular, até quatro dias por ano;
- h) As dadas por prestação de serviços de socorro por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários;
- i) As dadas por nascimento de filhos ou por parto da companheira com quem viva em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos ou interpolados, no prazo de um mês contado a partir da data do parto;
- j) As dadas por doação de sangue, até ao máximo de um dia por trimestre, salvo casos excepcionais rigorosamente comprovados;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Nos casos das alíneas b) e c) do n.º 2, quando o falecimento ocorra no estrangeiro, as faltas poderão ser dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento, desde que o mesmo se verifique até 10 dias após o facto.

4 — Sob pena de se considerarem injustificadas, as faltas previsíveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias ou, quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

6 — As entidades patronais podem, em qualquer caso de falta injustificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, excepto quanto à prevista na alínea g).

7 — O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Não implicam pagamento de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro;
- c) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.^a desta convenção;
- d) Dadas nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula anterior.

3 — Nos casos previstos na alínea f) da cláusula anterior, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 68.^a

4 — As falsas declarações relativas à justificação das faltas podem dar lugar a procedimento disciplinar por parte da entidade patronal.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para os efeitos de antiguidade.

Cláusula 68.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantém o direito ao lugar, com a categoria, a antiguidade e as demais regalias que por esta convenção colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador toma de novo o seu lugar, mantendo-se na mesma categoria durante um período de três meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a categoria e classe que lhe caberia se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato ao serviço para retomar funções, salvo no caso de impedimento por serviço militar obrigatório, em que deverá apresentar-se no prazo de 15 dias, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 69.^a

Atrasos por motivo fortuito

1 — Consideram-se justificados, sem perda de remuneração, até noventa minutos por mês, atrasos motivados por condições atmosféricas impeditivas e atrasos dos transportes públicos, quando devidamente comprovados.

2 — No caso de a entidade patronal comprovar a falsidade dos factos invocados para aplicação do número anterior, serão tais atrasos considerados como injustificados e podem dar lugar a procedimento disciplinar.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1 — O regime de cessação do contrato de trabalho rege-se pelo disposto na lei, na presente convenção e nas cláusulas constantes deste capítulo.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

3 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

4 — Quando a entidade patronal alegar justa causa para despedir o trabalhador, fica obrigada à realização de processo disciplinar, nos termos da presente convenção e da lei.

5 — A falta de processo disciplinar determina a nulidade do despedimento.

Cláusula 71.^a

Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais 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 das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, sobre elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestros e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 72.^a

Rescisão por parte do trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por parte do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou pelos seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- 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.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2.º, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 73.^a

Cessação do contrato por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, 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.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecê-la.

Cláusula 74.^a

Ausência de justa causa

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a alguma das situações configuradas nas cláusulas

anteriores, a parte interessada não poderá invocá-las com justa causa:

- a) Quando houver revelado, pela sua conduta posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte.

Cláusula 75.^a

Transmissão da exploração ou do estabelecimento ou fusão

1 — Em caso de transmissão da exploração do estabelecimento ou fusão, a posição dos contratos de trabalho transmite-se à entidade patronal adquirente, a menos que os trabalhadores tenham sido despedidos pela entidade transmitente ou de qualquer outro modo esses contratos hajam cessado, nos termos previstos nesta convenção.

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

3 — A entidade adquirente é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados, até ao momento da transmissão.

4 — Para os efeitos do número anterior, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

5 — Em caso de fusão, os contratos de trabalho poderão continuar com a nova empresa, devendo ser mantidos todos os direitos e regalias já adquiridos pelos trabalhadores e uniformizar-se no prazo de três meses as condições de prestação de trabalho existentes para profissionais de cada categoria.

Cláusula 76.^a

Falência

1 — A declaração de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se foram vencendo se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

Cláusula 77.^a

Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal passará, a pedido do trabalhador, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou; o certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho previsto no número anterior, a entidade patronal passará ainda ao trabalhador o documento referido no n.º 1.º, alínea a), do artigo 65.º do Decreto-Lei n.º 119/99, de 14 de Abril, e, sendo o caso, os documentos previstos no n.º 1 do artigo 66.º do mencionado diploma.

CAPÍTULO X

Regimes especiais

Cláusula 78.^a

Serviço absolutamente vedado a mulheres e menores

1 — Às mulheres e aos menores é vedado o trabalho no interior das minas, salvo quanto às mulheres quando desempenhem funções de quadros técnicos na empresa.

2 — Devem também as mulheres e os menores ser dispensados de executar tarefas que, após parecer do médico do trabalho, nos termos legais, sejam julgadas como não aconselhadas em razão da condição feminina ou da idade.

A) Mulheres

Cláusula 79.^a

Capacidade para o exercício das funções

1 — As trabalhadoras podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões desde que não contrariem os condicionalismos legislados nacional e internacionalmente (OIT), nomeadamente transporte manual de cargas que excedam 20 kg.

2 — É proibido durante a gravidez, e até três meses após o parto, o transporte regular de cargas.

Cláusula 80.^a

Prestação na maternidade e na paternidade

O regime de protecção na maternidade e na paternidade é o previsto na lei.

B) Menores

Cláusula 81.^a

Princípio geral

1 — É válido o contrato celebrado com o menor se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

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

Cláusula 82.^a

Exames médicos

1 — Pelo menos duas vezes por ano, a entidade patronal assegurará a inspecção dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

2 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico

nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos examinados e aos seus representantes legais.

CAPÍTULO XI

Capacidade de trabalho reduzida e garantia dos trabalhadores acidentados

Cláusula 83.^a

Capacidade de trabalho reduzida

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou de doença profissional adquirida ao serviço da empresa, esta obriga-se à reconversão dos diminuídos para função compatível com a diminuição verificada.

2 — A todos os trabalhadores de lavra subterrânea portadores de doença natural que, por prescrição médica, tenham de ser retirados do serviço do interior por um prazo até 12 meses será garantido serviço no exterior durante esse período, mantendo os direitos e regalias de que à data usufruíam, e não poderão ser forçados a executar trabalho que não esteja de acordo com o seu estado de saúde.

3 — A todos os trabalhadores de lavra subterrânea vítimas de acidente de trabalho ou portadores de doença profissional que, por prescrição médica, tenham de ser retirados do interior será garantido serviço no exterior de acordo com o seu estado de saúde, mantendo-se todos os direitos e regalias sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4 — Os trabalhadores reconvertidos terão assegurada na altura uma remuneração que não poderá ser inferior à da sua nova categoria acrescida de 75 % da diferença entre o salário da nova categoria e o da categoria que anteriormente tinham, se esta fosse de nível superior.

5 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis já praticados, designadamente o pagamento integral da remuneração da categoria correspondente às funções anteriormente desempenhadas.

6 — Se a reconversão não for possível, o trabalhador passa à situação de invalidez, a cargo da respectiva instituição.

Cláusula 84.^a

Garantias dos trabalhadores acidentados

As empresas devem manter os seguros de acidente de trabalho actualizados de acordo com a retribuição dos trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Invalidez e reforma

Cláusula 85.^a

Prémio no momento da passagem à situação de invalidez ou reforma por velhice

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito, à data da cessação do seu contrato de

trabalho por invalidez, velhice ou morte em consequência de acidente de trabalho, independentemente do direito às férias e ao respectivo subsídio respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, a férias e a subsídios de férias e de Natal, por inteiro, respeitantes ao ano em que tal situação se verifique e, ainda, à importância de três meses de vencimento, salvo se a reforma por velhice não for requerida e concedida na idade normal de reforma (65 anos), caso em que o trabalhador não terá direito a tal prémio.

2 — O trabalhador fica obrigado a comunicar à empresa que passou à situação de reforma ou de invalidez no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data em que tal tenha sido notificado àquele pelo Centro Nacional de Pensões, verificando-se a caducidade do contrato individual de trabalho na data em que a empresa recebeu a comunicação. Caso o trabalhador não cumpra o estabelecido neste número, perde o direito ao prémio previsto nesta cláusula.

3 — A caducidade pode também verificar-se quando a empresa for notificada pelo Centro Nacional de Pensões de que o trabalhador passou à situação de reforma ou invalidez. Neste caso, a caducidade verifica-se logo que a empresa a invoque perante o mesmo trabalhador.

4 — Não se aplica o regime estabelecido nos dois números anteriores se o trabalhador se encontrar na situação de impedimento prolongado aquando das notificações referidas nos mesmos números. Neste caso, a caducidade reporta-se à data em que se verificou a passagem à situação de reforma ou invalidez.

CAPÍTULO XIII

Formação e reconversão profissional

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

1 — A entidade patronal é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, pelo que deve:

- a) Respeitar o disposto na convenção quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Dar preferência aos mais habilitados nas admissões e promoções quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;
- c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais e outros de comprovado nível técnico, facilitando, sempre que possível, a frequência das aulas e a preparação para exames;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e ou reciclagem;
- e) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem empréstimos destinados a frequência de cursos considerados de interesse para a formação profissional dos trabalhadores, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

2 — A entidade patronal obriga-se a cumprir as disposições legais relativas à aprendizagem.

Cláusula 87.^a

Estatuto dos trabalhadores-estudantes

O estatuto dos trabalhadores-estudantes é o previsto na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro, salvaguardadas as situações de melhor tratamento já praticadas nas empresas.

Cláusula 88.^a

Reconversão profissional

1 — Quando por imperativo de organização de serviço ou modificações tecnológicas nos sectores de produção for necessária a extinção, no quadro de pessoal, de determinadas categorias profissionais, a entidade patronal promoverá a formação adequada para a reconversão profissional dos trabalhadores abrangidos e a sua adaptação aos novos métodos, com a colaboração interessada destes.

2 — Da reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

CAPÍTULO XIV

Disciplina

Cláusula 89.^a

Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador arguido, mas não lhe é permitido suspender o pagamento da remuneração.

2 — Em tudo o mais, aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 90.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

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

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias.

3 — Para o efeito da graduação das sanções, deverá atender-se, nomeadamente, à natureza, à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao comportamento anterior e à categoria e posição hierárquica do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, em cada ano civil, um total de 30 dias.

5 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 1 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções nele previstas.

6 — A entidade patronal deve fazer as comunicações devidas às entidades interessadas.

7 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, pode o trabalhador visado recorrer ao sindicato, e este, analisando os factos, reclamar para a entidade competente.

Cláusula 91.^a

Exercício ilegítimo do poder disciplinar

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar são indemnizáveis nos termos gerais de direito.

Cláusula 92.^a

Registo de sanções

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, bem como ao sindicato respectivo ou comissão intersindical, sempre que o requeiram, o registo de qualquer sanção disciplinar.

Cláusula 93.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos da alínea c) da cláusula 24.^a;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 94.^a

Constituição

1 — Até 60 dias após a entrada em vigor da presente convenção, será criada uma comissão paritária, constituída por dois vogais em representação da associação patronal e igual número de representantes das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronal e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito de voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 95.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas da presente convenção;
- b) Deliberar sobre o local, o calendário, a convocação de reuniões e as demais regras de funcionamento da comissão, que serão objecto de regulamento interno.

Cláusula 96.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula relativa à sua constituição, à outra parte e ao Ministério do Emprego e Segurança Social.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação da presente convenção.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito de voto, um representante do Ministério do Emprego e Segurança Social.

CAPÍTULO XVI

Disposições transitórias

Cláusula 97.^a

Reclassificações

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor desta convenção, mas com efeitos a partir desta data, as entidades patronais ficam obrigadas a reclassificar os trabalhadores de harmonia com as funções que estejam a desempenhar e de acordo com o que nesta convenção se dispõe.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem classificados em categorias extintas em consequência da reformulação da definição de funções serão reclassificados nas novas categorias criadas que os enquadrem pelas funções desempenhadas, sem prejuízo da remuneração.

3 — Nos termos do número anterior, os trabalhadores serão reclassificados atendendo à situação profissional, considerando as alterações de designação das categorias profissionais resultantes da equiparação com outras designações agora extintas e que levarão em conta a antiguidade nestas últimas.

Cláusula 98.^a

Trabalhadores monitores

O trabalhador com categoria profissional inferior ao nível II do anexo II que, no desempenho das suas funções,

ministre a grupos de trabalhadores mineiros conhecimentos de ordem prática e técnica relativos à sua profissão com vista à formação profissional destes terá direito a auferir um subsídio igual à diferença para a remuneração correspondente ao nível salarial imediatamente superior ao da sua categoria profissional (entende-se por trabalhadores mineiros mineiros, marteleiros, carregadores de fogo, entivadores, assentadores de via, condutor de máquinas carregadoras e transportadoras, escombros, etc.).

Cláusula 99.^a

Carácter globalmente mais favorável da nova convenção

A presente convenção considera-se globalmente mais favorável do que as anteriormente aplicáveis.

CAPÍTULO XVII

Disposições transitórias

Cláusula 100.^a

Disposição excepcional e transitória

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordaram no seguinte regime excepcional e transitório:

- a) Às empresas dos subsectores que explorem e comercializem estanho ou volfrâmio ou zinco que se encontrem em situação de grave carência económico-financeira como consequência das baixas cotações dos seus produtos e ou da dificuldade de escoamento dos mesmos, factos esses, como tais, estranhos e alheios à entidade patronal, não é exigido com carácter de obrigatoriedade o cumprimento dos aumentos salariais e dos agravamentos resultantes do ajustamento das cláusulas de expressão pecuniária previstas neste contrato, com respeito pelo pagamento do salário mínimo nacional garantido por lei para o sector;
- b) Sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea anterior, as empresas respectivas ficam obrigadas a fornecer às associações sindicais outorgantes da presente convenção todos os elementos ou informações por elas solicitados e ou tidos pelas mesmas como necessários em ordem à demonstração da referida situação de excepção;
- c) O regime constante desta cláusula vigora pelo período da vigência das tabelas salariais, não podendo exceder o máximo de 12 meses a contar da data da entrada em vigor destas tabelas;
- d) Em tudo o resto são devidos aos trabalhadores, parte neste regime excepcional, todos os direitos e regalias estabelecidos nesta convenção.

2 — O estatuído nesta cláusula tem carácter excepcional, pelo que fica impedida a sua aplicação analógica, bem como a sua interpretação extensiva.

ANEXO I

Categorias profissionais

Definição de funções

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que, completada a sua aprendizagem, coadjuva os oficiais, preparando-se para o acesso a pré-oficial.

Analista. — Efectua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição de propriedades de minérios e outras substâncias minerais e águas; é responsável pela segurança, higiene e manutenção do laboratório.

Analista principal. — Executa e coordena a execução dos trabalhos de análises quantitativas, qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

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

Aplainador. — Manobra uma plaina para o acabamento de obras, tais como chapa de lousa, mármore ou outros materiais.

Aprendiz. — É o trabalhador em período de aprendizagem.

Arreador sinaleiro (sinaleiro de elevador). — Dirige e executa nas receitas, sendo ou não mecanizadas, dos diferentes pisos ou superfície o movimento de cargas e descargas na jaula (gaiola) ou *skip* e transmite ao maquinista do poço de extracção sinais ópticos e acústicos indicativos das manobras necessárias, podendo também enjaular e desenjaular, engatar e desengatar as vagonetas ou carroças, executando a limpeza nas receitas, podendo ainda transportar as vagonetas ao virador dos silos que ele próprio opera.

Artista de lousas. — Executa o acabamento de obras.

Assentador de via. — Prepara e mantém as infra-estruturas e assenta, conserva e repara as vias-férreas e os respectivos aparelhos de via nas minas e instalações acessórias.

Assistente administrativo. — Adota processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, podendo utilizar meios informáticos, e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

Assistente operacional. — Orienta a partir do estudo e da análise de um projecto a sua concretização em obra, interpretando as directrizes nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

Auxiliar de departamento de estudos. — Recolhe os elementos necessários para controlo científico da produção e dos materiais; executa todos os trabalhos de rotina inerentes ao departamento de estudos, tais como relatórios e controlo total do consumo de barrenas, medidas de convergência, cadastro de martelos e outras máquinas e efectua medições de ventilação, poeiras e ar comprimido, caudais de água e o teor de gases nocivos à exploração.

Auxiliar de departamento de geologia. — Auxilia o geólogo nos levantamentos geológicos gerais e de detalhes na mina ou na superfície como colector e executa cortes topográficos e geológicos, a elaboração de plantas e a compilação de resultados de sondagens. Pode fazer pequenos trabalhos de dactilografia e executar ou colaborar na execução de relatórios.

Auxiliar do departamento de segurança e ambiente. — Sob a orientação da chefia e de acordo com parâmetros predefinidos, dinamiza, divulga e executa todas as actividades relacionadas com a prevenção e segurança de pessoas, equipamentos e ambiente, com vista à melhoria das condições de trabalho, nos locais onde este se desenvolve e respectivas zonas de efluência; promove a redução ou eliminação de riscos de acidentes, quer humanos quer de ambiente; procede a análises quantitativas e qualitativas simples, registando e interpretando os seus resultados; procede à colocação, conservação e manutenção de todos os equipamentos de prevenção.

Auxiliar departamento técnico. — Presta apoio específico próprio das áreas funcionais, com uma componente marcadamente técnica no que se refere aos procedimentos e técnicas aí usados, tendo em conta uma diferenciação adequada ao respectivo grau de especialização.

Britador. — Executa, manual ou mecanicamente, as tarefas inerentes à britagem e classificação de matérias-primas ou produtos fabricados a partir de substâncias minerais, podendo executar outras complementares, como, por exemplo, embalagem e pesagem.

Caixa. — Tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Caixeiro. — Vende mercadorias directamente ao consumidor, fala com ele no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja; anuncia o preço e pode concluir a venda.

Canalizador. — Corta e rosca tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Capataz. — Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos ou explorações de minas, segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e modo de execução desses trabalhos; estabelece a forma mais conveniente para a utilização de mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade de um ou vários sectores; conforme o lugar que ocupa e as funções que desempenha, será designado por capataz geral ou de piso ou sector.

Carpinteiro. — Executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas de madeira (incluindo mobiliário) ou de produtos afins, utilizando ferramentas manuais e mecânicas ou máquinas-ferramentas. Faz o acabamento da obra e trata a superfície da mesma com produtos adequados à sua conservação e embelezamento.

Carregador de fogo (atacador de fogo). — Transporta cargas explosivas, prepara-as, introduz-las nos furos, ataca-as e pratica os demais actos necessários ao seu disparo, com o fim de desmontar rochas, minérios e outras substâncias minerais.

Chefe de grupo (chefe de equipa). — Sob as ordens do encarregado ou do superior hierárquico, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos na sua função.

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de serviços. — Dirige ou chefia serviços técnicos ou administrativos, de acordo com a estrutura da respectiva empresa, podendo ter sob a sua orientação um ou mais chefes de secção, capatazes ou encarregados gerais. Consideram-se integrados nesta categoria, nomeadamente, os que chefiam os serviços próprios de contabilidade, tesouraria, informática e gerais administrativos.

Chefe de sector. — Assegura o funcionamento em boas condições de determinada área funcional da empresa ou um conjunto de equipamentos específicos, minimizando os aspectos disfuncionais, de modo a contribuir para otimizar o cumprimento dos objectivos fixados para a área em que se situa a respectiva actividade.

Colhedor-preparador de amostras. — Recolhe amostras em minas ou determinados locais de circuito de preparação de minério, polpas, águas ou outras substâncias minerais; faz a sua redução e prepara-as para serem analisadas no laboratório, sendo responsável pela segurança, arrumação e manutenção do seu local de trabalho.

Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras. — Conduz e manobra pás mecânicas, autopás, escavadoras, motoniveladoras, *dumpers* de grande capacidade, tractores, autovagonetas e outras máquinas similares destinadas a escavação, carregamento e transporte de minérios, rochas, terras de cobertura e outros materiais. Proceda a pequenas reparações e à limpeza e lubrificação das máquinas quando for necessário.

Conferente. — Segundo directrizes de um superior hierárquico, confere e arruma mercadorias ou produtos

com vista ao seu acondicionamento ou expedição e regista a entrada e ou saída das mercadorias.

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

Contínuo. — Anuncia, acompanha e informa os visitantes e faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos, bem como efectuar, fora do escritório, recebimentos, pagamentos, depósitos e entrega de documentos.

Cozinheiro. — Prepara e confecciona as refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Requisita géneros e controla e regista o gasto dos mesmos, podendo ainda ser encarregado das suas compras.

Desenhador de estudos. — De harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por este recolhidos em gabinete ou em obra, em conformidade com a função desempenhada, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor relativos a anteprojectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação de órgãos ou aparelhos, consoante o ramo de actividade sectorial. Aplica as técnicas de desenho, projecção geométrica ortogonal e axonométrica de perspectiva, e os seus processos tanto podem ser de natureza técnica ou artística, intuitiva ou racional, de acordo com o seu ramo de actividade ou especialidade. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas inerentes, de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação. Poderá efectuar levantamentos e medições e estudar e executar, com técnica e pormenor necessários, esquemas, ábacos e diagramas diversos, segundo esboços, elementos de cálculo ou

outra documentação técnica; executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

Escalão I

Define-se no âmbito de definição de funções de acordo com a sua experiência profissional e desenvolve um trabalho completo de estudo e execução na sua especialidade, concretizando tarefas já com alguma complexidade a partir de elementos sumários recebidos, *croquis*, notas de cálculo ou pequenos estudos, etc.; tem os conhecimentos necessários ao exercício das respectivas funções, nomeadamente regulamentos técnicos, legislação em vigor, normalização e processos tecnológicos aplicáveis ao seu ramo de actividade ou especialidade; cálculo de natureza dimensional não abrangendo os necessários à sua estruturação e interligação, mas podendo aplicar os formulários de resistência de materiais, na procura de solução de problemas postos no desempenho das suas funções. Pode consultar, se necessário, o responsável pelo projecto ou pela coordenação.

Escalão II

Define-se no âmbito de uma maior experiência profissional e, baseado nos conhecimentos desenvolvidos da profissão numa ou mais especialidades resultantes da formação ou currículo, responde a solicitações de trabalho que estuda e concretiza, por detalhe ou desenvolvimento, a partir de desenhos de conjunto ou de elementos sumários recebidos, colhendo e analisando os elementos indispensáveis às soluções em estudo e alternativas parcelares a planos de conjunto ou de execução. No âmbito da sua actividade, efectua cálculos correntes, nomeadamente de áreas e volumes, a partir de elementos ou desenhos, tendo em vista a aplicação de natureza dimensional dos elementos nos estudos a efectuar, etc. O trabalho é-lhe entregue com indicações dos objectivos finais, não sendo normalmente supervisionado em pormenor, comportando eventualmente a orientação de outros profissionais.

Desenhador de execução. — Inicia o desenvolvimento profissional no âmbito de uma determinada especialidade, executa ou modifica desenhos baseado em esboços ou desenhos fornecidos e orientações dadas, utilizando escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio, por redução ou ampliação, manualmente ou com aparelhagem apropriada. Aplica as técnicas de desenho e projecção geométrica ortogonal na execução de plantas, alçados, cortes, esquemas ou quaisquer outros desenhos técnicos, impressos e gráficos diversos e de programação e faz as composições necessárias, de acordo com rascunhos, indicações orais ou planos; executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por outros profissionais e com liberdade para executar o seu próprio trabalho.

Escalão I

Define-se no âmbito da definição de funções e integra os trabalhadores que após o início da carreira entram em desenvolvimento profissional numa determinada especialidade ou actividade sectorial harmonizada com a sua formação técnica de base. Desempenha as suas funções com domínio completo das técnicas de desenho e composição dos elementos de trabalho.

Escalão II

Define-se no âmbito da definição de funções, mas desenvolve, na base de uma maior experiência profissional, um trabalho completo de execução e pequenos estudos, implantação de instalações, equipamentos, estruturas, traçados, etc., a partir de elementos recebidos, podendo efectuar cálculos simples necessários e aplicar os conhecimentos profissionais de processos tecnológicos e normalização aplicáveis ao seu ramo de actividade e especialidade.

Desenhador-projectista. — Participa, de harmonia com o ramo de actividade sectorial ou especialidade(s), na concepção, no estudo e na elaboração de anteprojectos e projectos, colhendo os elementos indispensáveis às soluções em estudo, alternativas, gerais ou parcelares, em planos de conjunto e de execução; a partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou projecta a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; prepara planos para execução, desenhos de conjuntos ou de pormenores, listagem de materiais de especificações técnicas, podendo elaborar notas descritivas e de síntese incluídas em desenhos que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas e regulamentos técnicos, e efectua cálculos necessários que não sejam específicos de profissionais de engenharia; pode fazer a recepção de desenhos e proceder à sua verificação, preparando estudos de soluções alternativas, planos gerais e projectos executivos; colabora, sempre que necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamentos e processos para concurso; com base na sua experiência técnico-profissional e percepção das concepções e formas estruturais apresentadas para estudo e observação, responde a solicitações de trabalho em termos de desenvolvimento de projectos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais e com liberdade para conceber e definir os processos de execução e planear algumas acções decorrentes; o seu trabalho não é supervisionado em pormenor, podendo comportar normalmente a orientação ou coordenação de outros profissionais.

Dumperista. — Opera com um *dumper* ou tractor, com ou sem reboque, para o qual não seja necessária carta de condução, fazendo ainda a sua manutenção mais simples.

Economista. — Licenciado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, ocupa-se da aplicação das ciências económicas e financeiras.

I — Definição genérica da função:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas ao nível sectorial ou global;
- 2) Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia geral;
- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;

- 5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;
- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;
- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão;
- 11) Consideram-se funções predominantes as seguintes:

Análise de conjuntura económica;
 Análise económica sectorial;
 Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;
 Planeamento estratégico;
 Planeamento operacional;
 Controlo de planos;
 Organização e métodos de gestão;
 Estudos de estrutura organizacional;
 Organização e gestão administrativa e de contabilidade;
 Controlo de gestão e análise de custos;
 Auditoria;
 Estudos e promoção de mercados;
 Estudos de projectos e investimentos e desinvestimentos;
 Estudos dos mercados dos factores produtivos;
 Estabelecimento de políticas financeiras;
 Estudo e selecção de fontes e aplicações dos recursos financeiros;
 Controlo da rentabilidade dos meios financeiros;
 Gestão dos aspectos fiscais e de seguros da empresa;
 Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e *stocks*, pessoal, etc.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Graus I e II:

- a) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;
- b) Participa em grupos de trabalho ou chefia de equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- c) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo, envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;
- d) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacto decisivo; algumas dessas decisões são da sua

exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior;

- e) Não tem funções de chefia hierárquica, mas tem funções de chefia funcional;

Grau III:

- a) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos, exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;
- d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade;

Grau IV:

- a) Supervisa, normalmente, outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo actualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;
- c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e com o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar ou repercussões destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazos na vida da empresa;
- e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues;

Grau V:

- a) Pode supervisionar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhadores e interligações complexas entre tarefas;
- b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;
- c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações

complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem;

Grau VI:

- a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais e coordena globalmente a execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Mantém amplos e frequentes contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa e aprova globalmente os diferentes planos elaborados por cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

Electricista (oficial). — Monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão, em oficinas ou outros locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões. Guia-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

Encarregado. — Organiza, dirige e coordena os diversos trabalhos a seu cargo, segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e ao modo de execução desses trabalhos e estabelece a forma mais conveniente para a utilização de mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais. Orienta, dirige e fiscaliza a actividade de um ou de vários sectores; conforme o lugar que ocupa e as funções que desempenha, será designado de encarregado geral ou encarregado de sector.

Encarregado de segurança ou técnico de prevenção. — Dinamiza, divulga e fiscaliza a aplicação correcta das normas de segurança e higiene do trabalho, nomeadamente fazendo inquéritos de acidentes de trabalho e outras ocorrências que interessam à segurança geral. Participa e colabora com a comissão de segurança e elabora estatísticas e relatórios.

Enfermeiro. — Administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter, não só para manter o grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores, verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doenças e encaminhando-os para o médico;

auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico, nomeadamente raios x e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico e efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Enfermeiro-coordenador. — Responsável por todo o serviço de enfermagem, orienta, coordena e supervisa os demais profissionais de enfermagem e seus auxiliares, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão. Elabora relatórios e estatísticas da sua área de competência.

Entivador. — Escora e reveste galerias, poços e outras escavações, a fim de sustentar terrenos, preparando, ajustando e colocando armaduras de madeira, metálicas ou de outros materiais, procedendo à sua substituição quando necessária e podendo, eventualmente, fazer furações complementares do seu trabalho para aplicação de chumbadouros, parafusos ou ancoragens ou quaisquer outros dispositivos acessórios, e deve remover o escombros originado pelo seu trabalho.

Escolhedor-classificador. — Separa manualmente o minério do estéril, sobre uma mesa de escolha, telas transportadoras ou outros locais. Poderá fazer a britagem manual de maiores blocos ou mistos, de modo a conseguir uma granulometria e qualidade convenientes. Compete-lhe manter a zona de trabalho nas melhores condições.

Escombrador-saneador. — Providencia pela segurança do pessoal empregado na exploração, localizando blocos de minério, de rocha ou de outras substâncias minerais que ameacem desprender-se, procedendo à sua remoção com ferramentas adequadas.

Escobreiro (interior). — [V. *Indiferenciado (exterior).*]

Escriturário. — Executa trabalhos administrativos cujas funções não correspondam a qualquer outra categoria deste grupo.

Ferreiro ou forjador. — Forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou reparando peças ou ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico de recozimento, têmpera ou revenido.

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

Fresador. — Operando com uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda. — Assegura a vigilância, defesa e conservação de edifícios, instalações fabris ou outros locais e valores que lhe estejam confiados, com a autonomia de proibir a entrada a pessoas não autorizadas e registando a entrada e saída das pessoas, veículos e materiais.

Guincheiro. — Manobra e vigia uma instalação composta principalmente por tambor e cabo de aço accionado mecânica ou electricamente para elevação, descida ou transporte de diversos materiais procedentes ou necessários à lavra; instala, conduz, manobra e vigia um aparelho, móvel ou fixo, equipado com uma pá arrasadora especial (arrastilho) ou balde de arraste (*scraper*) para remover os produtos da lavra e proceder à distribuição dos entulhos necessários para preencher os vazios da exploração. Pode também trabalhar com máquinas do mesmo tipo providas de dispositivos especiais.

Indiferenciado (exterior) escombreiro (interior). — Executa tarefas não especificadas não necessitando de qualquer formação e nas quais predomina o esforço físico, podendo utilizar ferramentas; auxilia os profissionais de especialidade em trabalhos menos qualificados, tais como preparar, transportar e arrumar determinados materiais e cavar e limpar locais de trabalho.

Instrumentista. — Monta, conserva, detecta avarias, repara, calibra e ensaia toda a gama de aparelhagem electrónica industrial, efectua o controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização, usando aparelhagem adequada, guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas, procurando agir de forma a não afectar a produção.

Jardineiro. — Ocupa-se de trabalhos de jardinagem e tarefas afins. Proceda à limpeza e conservação de arruamentos, canteiros e demais zonas adjacentes, podendo igualmente cuidar de hortas e pomares e outras actividades ligadas à silvicultura.

Lubrificador de automóveis-lavador. — Proceda à lubrificação de máquinas, ferramentas e veículos automóveis e à mudança e atesto de óleos e outros lubrificantes, podendo fazer a lavagem dos mesmos, mudança de rodas e reparação de pneus e câmaras-de-ar e o abastecimento de combustíveis.

Maquinista de motor e compressor. — Vigia e mantém o funcionamento das instalações fixas ou móveis destinadas a fornecer energia mecânica, eléctrica ou pneumática, para serem aplicadas em minas ou em oficinas de preparação de minérios e de outras substâncias minerais, manipulando comandos e dispositivos adequados; lubrifica e conserva as máquinas e aparelhos.

Maquinista de poço de extracção. — Manobra e vigia uma máquina de extracção num poço vertical ou inclinado equipado com jaulas ou *skips*, dispondo de equipamento de sinalização e segurança destinado ao transporte de pessoal, produtos da exploração mineira e materiais, sendo o responsável pela segurança do equi-

pamento e seu funcionamento. No caso de não utilizar todo o período de trabalho na manobra da máquina, por automatismo da mesma, deverá prestar serviço na área das receitas que o poço serve.

Marteleiro. — Executa furos, de acordo com o diagrama ou instruções que lhe são fornecidas, destinados à introdução de cargas explosivas, de guilhos ou de cunhas, utilizando equipamento apropriado, pneumático ou eléctrico, jumbos ou outras máquinas especializadas de perfuração, com o fim de desmontar minérios, rochas e outras substâncias minerais. Também executa furos para divisão ou fragmentação de blocos de rocha. Pode carregar e disparar fogo. Proceda ao saneamento das frentes e ao revestimento das escavações efectuadas, quando for necessário.

Marteleiro especializado. — Além de executar as funções inerentes ao marteleiro, manobra jumbos e outras máquinas especializadas de perfuração pneumática ou eléctrica, executando esquemas de fogo complicados e tendo conhecimentos suficientes para proceder à sua modificação, de acordo com a natureza da rocha, a sua forma e o grau de fracturação.

Mecânico. — Detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou equipamentos industriais e executa outros trabalhos relacionados com essa mecânica, procedendo à sua experimentação e inspecção de forma a garantir a sua operacionalidade.

Mineiro. — Desmonta minérios ou outras substâncias minerais em minas de lavra subterrânea ou a céu aberto, utilizando ferramentas (de desmontar ou de perfuração) manuais, pneumáticas, eléctricas ou hidráulicas e explosivos. Proceda, também, quando se torne necessário, ao saneamento e à entivação de galerias, poços ou chaminés e dos vazios da exploração. Pode remover os escombros com os meios postos à sua disposição.

Mineiro principal. — Executa as principais tarefas de lavra subterrânea ou de céu aberto, após formação específica adequada, reconhecida e ou assegurada pela empresa. Nomeadamente, proceda ao desmonte das substâncias minerais, utilizando as ferramentas ou os equipamentos necessários à perfuração ou desmonte; manuseia explosivos, está habilitado a executar esquemas de fogo, procedendo à sua modificação de acordo com a natureza da rocha, a sua forma e o grau de facturação e carrega e dispara pegadas de fogo; proceda ao saneamento e à entivação das zonas de trabalho subterrâneo e remove os escombros com os meios postos à sua disposição, quando necessário. Pode coordenar o trabalho de pequenos grupos de profissionais.

Motorista (pesados ou ligeiros). — Possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pelas cargas que transporta, orientando e colaborando também na carga e descarga. Os veículos pesados com distribuição terão, se necessário, ajudante de motorista fora do serviço de estaleiro.

Motorista de locomotiva. — Conduz e manobra uma locomotiva para rebocar vagonetas sobre carris em

minas e suas instalações acessórias, podendo também engatar e desengatar vagonetas, sendo o responsável pela sua manutenção e limpeza.

Operador de apuramento de concentrados. — Vigia e controla o funcionamento de uma secção de apuramento final, submetendo os concentrados primários a novos tratamentos com o fim de purificar ou enriquecer.

Operador de bomba. — Vigia, mantém e conserva as bombas, com accionamento electromecânico, pneumático ou outros destinados à condução de quaisquer líquidos ou polpas. Procede à limpeza do local envolvente.

Operador de cabo aéreo. — Vigia o funcionamento e assiste instalações teleféricas destinadas a transporte de minérios, rochas e outros materiais; nas estações, enche, lança, recebe e despeja os baldes ou cestas.

Operador de computador. — Prepara o computador para a execução dos programas e assegura o cumprimento das tarefas e dos prazos, de acordo com o plano de exploração e folhas de operação; opera e controla o computador através do painel de comando e ou consola e os seus órgãos periféricos; redige e mantém permanentemente actualizados os registos e ficheiros necessários, designadamente o de utilização do computador e dos suportes de informação correspondentes aos seus órgãos periféricos; pode ainda resolver os erros originados por má utilização dos periféricos. Faz a interpretação e resposta às mensagens do computador.

Operador de concentração hidrogravítica. — Vigia e controla o funcionamento de uma secção composta principalmente por canais de lavagem, gigas, crivos, hidroclassificadores, cones classificadores, mesas vibratórias e transportadoras de polpa, com o fim de concentrar minérios ou mistos; procede também à manutenção do equipamento e limpeza das instalações respectivas.

Operador de decantação e filtragem. — Vigia e controla o funcionamento do circuito de espessamento de sólidos, clarificação de águas e enxugo por filtragem; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador de estações elevatórias e condutas (sal-gema). — Trabalhador que opera, controla e faz a conservação e limpeza das estações elevatórias dispersas, procede à leitura e recolha de dados, bem como à regulação e preparação de aditivos, e faz também a vigilância de condutas com observação dos respectivos traçados, de caixa de descarga e de purga e de ventosas automáticas, verificando igualmente a existência de trabalhos de terceiros nas proximidades das condutas. Colabora também na reparação de avarias nas condutas.

Operador de flutuação. — Vigia o funcionamento de uma secção de concentração por flutuação, controlando a aplicação dos reagentes necessários; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador de fragmentação e classificação. — Vigia e regula a alimentação e o funcionamento ou instalação de uma secção composta (conforme as substâncias a tratar) por britadoras, moinhos, crivos, transportadores,

ciclones classificadores ou outros aparelhos, destinada a reduzir minérios e outras substâncias de origem mineral a determinadas dimensões, classificando-as; procede também à manutenção do equipamento das instalações respectivas.

Operador de instalações de exploração (sal-gema). — Trabalhador que opera, controla e faz a conservação e limpeza de máquinas, aparelhos e instalações de exploração e manobra equipamentos, comandos e dispositivos adequados, procedendo igualmente à leitura e ao registo de dados.

Operador de lavaria. — Após formação específica adequada, reconhecida e ou assegurada pela empresa, vigia e controla todo o equipamento de preparação de minérios e acessórios, visando a obtenção de concentrado final e o armazenamento dos rejeitados; procede também à manutenção e limpeza do equipamento e das instalações respectivas. Pode coordenar o trabalho de pequenos grupos de profissionais.

Operador de manobras e diversos (sal-gema). — Trabalhador que procede às manobras nas sondagens de exploração manipulando equipamentos e materiais diversos e procede à conservação das instalações, nomeadamente reparações, esvaziamento e enchimento de condutas, arranjo de parques e caminhos, limpezas e trabalhos afins. Prepara também as sondagens de exploração para controlos.

Operador de máquinas de abrir chaminés. — Manobra máquinas perfuradoras de chaminés (*raise borer*), fazendo ainda o seu transporte, montagem e desmontagem, assim como as operações de manutenção necessárias.

Operador de meio-denso. — Vigia e controla o funcionamento de uma secção composta por uma gama de maquinaria que tem por fim separar o minério pelo sistema meio-denso. Cabe a este trabalhador manter em bom estado de conservação todo o equipamento que lhe é confiado, tal como correias de arrasto, mesas vibratórias, batéis, ciclones hidroclassificadores, crivos de recuperação de ferro-silicos, painéis de controlo de densidades classificadoras, *thickners* e outras máquinas afins. Mede e calcula densidades de trabalho.

Operador de painel. — Por meio de painel concentrado de comando, vigia o funcionamento global de uma instalação de transporte ou tratamento de minérios, nomeadamente conjuntos de telas transportadoras, controladores de densidade, divisoras de caudais, etc.

Operador de pedreira ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte. — Opera martelos manuais, utilizando as barrenas mais apropriadas; talha blocos, de acordo com o alinhamento traçado previamente, com termojectos, compressores, unidades energéticas e máquinas de bombear água. Transporta, prepara e introduz nos furos e acciona cargas explosivas; procede a acertos de blocos com o auxílio de quilhos e marretas; manobra equipamento de elevação e transporte fixos, semifixos ou móveis, em operações de remoção, para o que utiliza gruas, pás carregadoras e *dumpers*. Colabora na limpeza, no abastecimento, na lubrificação e na reparação de máquinas e equipamentos; anota os

tempos de funcionamento e os valores de consumo das máquinas e dos equipamentos por si operados.

Operador polivalente (sal-gema). — Trabalhador que substitui, nas respectivas ausências ou impedimentos, qualquer outro operador.

Operador de sondagens de exploração (sal-gema). — Opera e conserva as máquinas e os aparelhos de uma instalação destinada à exploração de sal-gema, manipulando comandos e dispositivos adequados, controlando-os e procedendo à leitura e ao registo de dados.

Operador de tratamento químico. — Procede essencialmente a todas as operações necessárias e subsidiárias ao tratamento químico de produtos minerais, conduzindo também fornos de ustulação e, quando necessário, os de fusão e de refinação e a moagem.

Pedreiro-cimenteiro-trolha. — Executa, exclusiva ou predominantemente, alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, incluindo caiações.

Pintor. — Executa predominantemente qualquer trabalho de pintura.

Planificador. — Utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir de projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e os respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio de redes PERT e ou CPM e os gráficos de barras (Gant), a sua sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos. Com os elementos obtidos, elabora um programa de trabalho a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a fazer as correcções necessárias motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Polidor. — Faz a polidura de lousa, mármore e outro material, manobrando uma máquina polidora mecânica ou utilizando outras ferramentas manuais ou mecânicas; carrega e descarrega a máquina polidora com ou sem ajuda e procede à sua manutenção mais simples.

Praticante/estagiário. — Prepara-se para o acesso a oficial da respectiva especialidade.

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

Profissional de engenharia considerado profissional de engenharia, licenciado ou bacharel, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, ocupa-se da aplicação das ciências e da tecnologia, de actividades de investigação, produção e outras, exercendo as suas actividades nos termos seguintes:

Descrição geral de funções e graus de responsabilidade compatibilizados com a experiência profissional

Grau I:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina, sob orientação e controlo de um outro quadro superior;

- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento, como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação;
- d) Pode tomar deliberações, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Não tem funções de chefia hierárquica mas pode chefiar funcionalmente.

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite;
- f) Não tem funções de chefia hierárquica mas pode chefiar funcionalmente.

Grau III:

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

Grau IV:

- a) Supervisão directa e contínua de outros quadros superiores, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividade dentro da sua especialização;

- c) Recomendações, geralmente revistas quanto ao valor de pareceres mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões, normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas de que participem outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo de controlo de trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo, de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade, normalmente não sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e de eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade.

Programador/operador. — Controla o funcionamento do computador, conhecendo o significado das mensagens emitidas e recebidas, e a quem está cometida a tarefa de informar os digitadores sobre a maneira de operar com os periféricos.

Prospecção. — Recolhe e faz análise preliminar da bibliografia, ou seja, os relatórios geológicos e de prospecção referentes ao sector de actividade e ao minério a prospectar. Interpreta as cartas topográficas para orientação dos trabalhos de prospecção e geologia. Colabora no reconhecimento cartográfico de terrenos. Deve ter conhecimentos suficientes sobre fácies topográfica, tectónica e concentrados. Efectua, designadamente, as seguintes operações: preparação e reconhecimento de itinerários de prospecção; estabelecimento de programa de trabalho, embalagem, lista e expedição das amostras geológicas; estabelecimento da ligação permanente com a base; preparação de relatórios e cartas de trabalho, com indicação das amostras aluvionares, petrográficas e geoquímicas; elaboração de um relatório mensal, com apresentação dos resultados obtidos e designação do programa para o mês seguinte; apresentação de observações gerais sobre as condições de trabalho do mês e de elementos estatísticos; apoio logístico e administrativo aos superiores hierárquicos da equipa.

Rachador de lousa. — Racha os blocos de lousa nas espessuras indicadas, utilizando ferramentas apropriadas.

Registador (topógrafo). — Executa todos os trabalhos de medidor, anota os valores numéricos das várias operações realizadas no decorrer dos levantamentos e calcula as cadernetas referentes a esses levantamentos. Elabora o esboço dos pormenores significativos dos terrenos e colabora nos reconhecimentos fotogramétricos e estrema cadastrais.

Safreiro (enchedor, vagoneiro ou roleiro). — Carrega os produtos desmontados para as vagonetas ou baldes, quer no interior quer no exterior, e descarrega os mesmos para silos, estufas, tolvas, no solo ou em outros locais, incluindo entulhos para enchimentos e madeiras para suporte; engata e desengata baldes ou vagonetas para organizar comboios, podendo empurrar vagonetas em pequenos percursos. Manobra os viradores manuais, procede à regularização dos entulhos de enchimento ou das entulheiras de estéril.

Secretário de direcção ou administração. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, etc. Redige ou traduz cartas e outros documentos em língua estrangeira.

Serrador de lousa. — Corta as lousas nas medidas e especificações que lhe são indicadas, por meio de serra mecânica.

Serrador de serra circular ou de fita. — Regula e manobra a máquina destinada a efectuar cortes de madeira por serragem. Muda as folhas de serra partidas ou com outras deficiências e solda-as quando tenha ao seu dispor aparelhagem apropriada; limpa e lubrifica a máquina e pode ser incumbido de afiar a fita da serra.

Serralheiro civil. — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustível, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nestas categorias os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro de locomotivas eléctricas. — Serralheiro com conhecimentos de electricista, dedica-se fundamentalmente à reparação e manutenção de locomotivas eléctricas, tróleys ou baterias, procedendo também à carga das baterias de tracção, quando existirem.

Serralheiro mecânico. — Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Serralheiro principal. — Após formação específica adequada, reconhecida e ou assegurada pela empresa, diagnostica avarias, executa peças, monta, repara, conserta e executa soldaduras em vários tipos de estruturas

e ou equipamentos e inspeciona-os de forma a garantir a sua operacionalidade. Executa nivelamentos e alinhamentos de equipamentos. Pode fabricar componentes a partir de desenhos ou peças modelo. Pode coordenar o trabalho de pequenos grupos de profissionais.

Trabalhador de limpeza. — Procede a limpezas e, quando necessário, executa funções de indiferenciado.

Soldador. — Utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais que executam soldaduras por estanhagem das linhas de montagem.

Soleteiro. — Prepara lousas para cobertura de telhados.

Sondador. — Executa furos de sonda (sondagem), a partir de superfície ou interior, para recolha de testemunhos das formações geológicas subjacentes, para pesquisas e aproveitamento de águas ou outras finalidades, para o que utiliza equipamento apropriado (sonda e respectivos acessórios).

Técnico administrativo. — Executa, segundo métodos estabelecidos pelas chefias de que depende, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área restrita em que trabalha. Pode coordenar o serviço de profissionais, em equipas constituídas para a execução de tarefas bem determinadas. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através da recolha e elaboração básica de dados ou informações destinados a tratamento posterior.

Técnico fabril. — Tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores. Poderá dirigir tecnicamente um ou mais sectores da produção e desempenhar as funções de coordenação no estudo de métodos do projecto.

Telefonista. — Ocupa-se principalmente das ligações telefónicas e executa registos apropriados.

Topógrafo. — Concebe, prepara e estuda, orienta e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, com apoio na rede nacional existente, por intermédio de figuras simples com compensação expedita (triangulação-quadriláteros), ou por simples intercepção inversa (analítica ou gráfica), ou por simples radiação directa ou inversa, ou ainda poligonização (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos quer fotogramétrico-hidrográfico-cadastrais e prospecção. Executa nivelamentos de precisão. Implanta no terreno linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras de engenharia civil e calcula as quantidades de trabalhos realizados (áreas desmontadas ou escavações realizadas).

Topógrafo auxiliar. — Colabora de forma directa na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, quer através de observações simples em redes de apoio previamente reconhecidas quer,

ainda, através de cálculo simples de várias operações em cadernetas ou impressos modelo tipo já programadas e com vértices definidos. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas, Determina as quantidades de trabalho (medições por meio de figuras geométricas elementares ou com elas relacionadas), até ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos de triângulos).

Torneiro mecânico. — Opera em torno mecânico; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhos por desenho ou peças modelo. Procede também à preparação da máquina e ferramentas respectivas, faz cálculos necessários para a execução dos trabalhos, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

Tubista. — Monta, conserva ou repara tubos para ar comprimido, água, ventilação ou esgoto em minas ou suas instalações acessórias, utilizando ferramentas apropriadas.

Vigilante. — Dirige, subordinado ao capataz ou encarregado, uma área de exploração reduzida ou uma secção de menor importância.

Vulcanizador. — Tem como função executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins ou ainda revestir peças metálicas, utilizando máquinas apropriadas.

ANEXO II

Categorias e níveis de remuneração

Nível I:

Quadros.

Nível II:

Analista de sistemas.
Capataz geral.
Chefe de serviços.
Chefe de sector.
Contabilista/técnico de contas.
Encarregado geral.
Enfermeiro-coordenador.
Desenhador projectista.
Programador operador.
Topógrafo de 1.^a

Nível III:

Auxiliar do Departamento Técnico II.
Assistente operacional.
Capataz de piso ou sector.
Chefe de secção.
Encarregado de sector.
Encarregado de segurança (ou técnico de prevenção).
Planificador.
Técnico administrativo de grau II.
Técnico fabril.

Nível IV:

Auxiliar do Departamento de Estudos Principal.
Auxiliar do Departamento de Geologia Principal.
Auxiliar do Departamento Técnico I.
Chefe de grupo/chefe de equipa.

Instrumentista principal.
 Mineiro principal.
 Operador de pedreira ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte principal.
 Secretário de direcção ou administração.
 Serralheiro principal.
 Técnico administrativo de grau I.
 Topógrafo de 2.^a
 Vigilante.

Nível V:

Analista principal.
 Artista de lousas especializado.
 Assentador de via especializado.
 Assistente administrativo.
 Auxiliar do Departamento de Estudos Especializados.
 Auxiliar do Departamento de Geologia Especializado.
 Auxiliar do Departamento Técnico Especializado.
 Canalizador especializado.
 Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras especializado.
 Desenhador de estudos — escalão II.
 Electricista especializado.
 Entivador especializado.
 Ferreiro ou forjador especializado.
 Enfermeiro.
 Fresador especializado.
 Instrumentista.
 Maquinista de poço de extracção especializado.
 Marteleiro especializado.
 Mecânico especializado.
 Mineiro especializado.
 Operador de computador.
 Operador de lavaria especializado.
 Operador de máquinas de abrir chaminés especializado.
 Operador de pedreira ou outras máquinas especializadas na perfuração e corte de 1.^a
 Pedreiro de mina especializado.
 Prospector especializado.
 Serralheiro civil especializado.
 Serralheiro mecânico especializado.
 Soldador especializado.
 Sondador especializado.
 Topógrafo auxiliar.
 Torneiro mecânico especializado.
 Tubista especializado.

Nível VI:

Analista de 1.^a
 Artista de lousas de 1.^a
 Arreador sinaleiro.
 Assentador de via de 1.^a
 Auxiliar do Departamento de Estudo de 1.^a
 Auxiliar do Departamento de Geologia de 1.^a
 Auxiliar do Departamento de Segurança e Ambiente de 1.^a
 Auxiliar do Departamento Técnico de 1.^a
 Caixa.
 Caixeiro de 1.^a
 Canalizador de 1.^a
 Carpinteiro de 1.^a
 Carregador de fogo-atacador de fogo.
 Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras de 1.^a
 Cozinheiro de 1.^a
 Desenhador de estudos — escalão I.

Electricista (oficial)
 Entivador de 1.^a
 Escriturário de 1.^a
 Escombrador-atacador de 1.^a
 Ferreiro ou forjador de 1.^a
 Fiel de armazém.
 Fresador de 1.^a
 Guincheiro de 1.^a
 Maquinista de poço de extracção.
 Marteleiro de 1.^a
 Mecânico de 1.^a
 Mecânico de automóveis de 1.^a
 Mineiro de 1.^a
 Motorista de locomotiva de 1.^a
 Motorista de pesados
 Operador de lavaria de 1.^a
 Operador de máquinas de abrir chaminés de 1.^a
 Operador de pedreira ou outras máquinas especializadas de perfuração e corte de 2.^a
 Prospector de 1.^a
 Operador de meio-denso.
 Pedreiro-cimenteiro-trolha de 1.^a
 Pedreiro de mina de 1.^a
 Pintor de 1.^a
 Polidor de 1.^a
 Serralheiro de 1.^a
 Serralheiro de locomotivas eléctricas de 1.^a
 Serralheiro mecânico de 1.^a
 Soldador de 1.^a
 Sondador de 1.^a
 Torneiro mecânico de 1.^a
 Tubista de 1.^a
 Vulcanizador de 1.^a

Nível VII:

Analista de 2.^a
 Aplainador.
 Artista de lousa de 2.^a
 Assentador de via de 2.^a
 Auxiliar do Departamento de Estudo de 2.^a
 Auxiliar do Departamento de Geologia de 2.^a
 Auxiliar do Departamento de Segurança e Ambiente de 2.^a
 Auxiliar do Departamento Técnico de 2.^a
 Caixeiro de 2.^a
 Canalizador de 2.^a
 Carpinteiro de 2.^a
 Colhedor-preparador de amostras.
 Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras de 2.^a
 Conferente.
 Cozinheiro de 2.^a
 Desenhador de execução — escalão II.
 Entivador de 2.^a
 Escombrador-saneador de 2.^a
 Escriturário de 2.^a
 Ferreiro ou forjador de 2.^a
 Fresador de 2.^a
 Guincheiro de 2.^a
 Maquinista de motor ou de compressor.
 Marteleiro de 2.^a
 Mecânico de 2.^a
 Mineiro de 2.^a
 Motorista de ligeiros.
 Motorista de locomotiva de 2.^a
 Operadores de:
 Apuramento de concentrados de 1.^a;
 Bomba;

Cabo aéreo;
 Concentração hidrogravítica de 1.^a;
 Deantação e filtragem de 1.^a;
 Flutuação de 1.^a;
 Fragmentação e classificação de 1.^a;
 Lavaria de 2.^a;
 Máquinas de abrir chaminés de 2.^a;
 Paineiro;
 Tratamento químico de 1.^a;
 Pedreiro-cimenteiro-trolha de 2.^a;
 Pedreiro de mina de 2.^a;
 Pintor de 2.^a;
 Polidor de 2.^a;
 Prospector de 2.^a;
 Rachador de lousas;
 Registador (topógrafo);
 Serrador de lousas;
 Serrador de serra circular ou de fita de 1.^a;
 Serralheiro civil de 2.^a;
 Serralheiro de locomotivas eléctricas de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Soldador de 2.^a;
 Soleteiro de lousas;
 Sondador de 2.^a;
 Torneiro mecânico de 2.^a;
 Tubista de 2.^a;
 Vulcanizador de 2.^a

Nível VIII:

Britador.
 Caixeiro de 3.^a
 Canalizador de 3.^a
 Carpinteiro de 3.^a
 Contínuo.
 Desenhador de execução escalão I.
 Dumperista.
 Escolhedor-classificador de 1.^a
 Escriturário de 3.^a
 Ferreiro ou forjador de 3.^a
 Fresador de 3.^a
 Jardineiro.
 Lubrificador de automóveis-lavador.
 Mecânico de 3.^a
 Operador de:

Apuramentos de concentrados de 2.^a;
 Concentração hidrogravítica de 2.^a;
 Decantação e filtragem de 2.^a;
 Estações elevatórias e condutas (sal-gema);
 Flutuação de 2.^a;
 Fragmentação e classificação de 2.^a;
 Instalações de exploração (sal-gema);
 Polivalente (sal-gema);
 Sondagens de exploração de 2.^a;
 Sondagens de exploração (sal-gema);
 Tratamento químico de 2.^a;
 Pedreiro-cimenteiro-trolha de 3.^a;
 Pintor de 3.^a

Praticantes de:

Aplainador;
 Artista de lousas;
 Assentador de via;
 Auxiliar do Departamento de Estudos;
 Auxiliar do Departamento de Geologia;
 Auxiliar do Departamento de Segurança e Ambiente;
 Carregador de fogo-atacador de fogo;

Condutor de máquinas carregadoras e transportadoras;
 Entivador;
 Escombrador-saneador;
 Guincheiro.

Maquinista de poço de extracção.
 Marteleiro.
 Mineiro.
 Motorista de locomotiva.
 Pedreiro de mina.
 Polidor.
 Rachador de lousa.
 Serrador de lousa.
 Sondador.
 Tubista.
 Pré-oficial (electricista do 2.º ano).
 Prospector de 3.^a
 Safreiro.
 Serralheiro civil de 3.^a
 Serralheiro de locomotivas eléctricas de 3.^a
 Serralheiro mecânico de 3.^a
 Soldador de 3.^a
 Telefonista.
 Torneiro mecânico de 3.^a

Nível IX:

Escolhedor-classificador de 2.^a
 Escombreiro/indiferenciado.
 Guarda.
 Estagiário de escritório do 2.º ano.
 Operador de manobras e diversos (sal-gema).
 Praticante de:

Maquinista de motor ou compressor;
 Metalúrgico do 2.º ano.

Pré-oficial (electricista do 1.º ano).

Nível X:

Ajudante de electricista do 2.º ano.
 Praticantes de:

Estagiário de escritório do 1.º ano;
 Metalúrgico do 1.º ano;
 Trabalhador de limpeza.

Nível XI:

Ajudante de electricista do 1.º ano.
 Aprendiz de electricista de 17 anos.

Nível XII:

Aprendiz de 16 anos.

ANEXO III

Tabelas salariais

(Em euros)

Grupos	Tabela A		Tabela B	
	Interior	Exterior	Interior	Exterior
II	675,00	611,00	517,00	491,00
III	632,80	573,30	482,00	459,10
IV	583,40	522,30	439,40	422,00

(Em euros)				
Grupos	Tabela A		Tabela B	
	Interior	Exterior	Interior	Exterior
V	543,10	476,60	409,70	387,90
VI	528,60	451,20	393,70	383,20
VII	472,40	420,80	389,50	382,00
VIII	463,30	407,50	384,50	380,00
IX	449,00	391,00	382,00	379,00
X	—	386,00	—	378,00
XI	—	368,00	—	365,00
XII	—	365,00	—	363,00

Critério diferenciador

A tabela A aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a € 9 393 000 no ano anterior.

A tabela B aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja inferior a € 9 393 000 no ano anterior.

ANEXO IV

Tabelas salariais — Quadros

(Em euros)

Grupos	Níveis	Tabela A	Tabela B
I	VI	1 945,00	1 790,00
	V	1 737,00	1 600,00
	IV	1 392,00	1 304,00
	III	1 244,50	1 180,00
	II	971,50	891,00
	I	691,00	582,00

Critério diferenciador

A tabela A aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja igual ou superior a € 9 393 000 no ano anterior.

A tabela B aplica-se às empresas cujo montante de facturação global seja inferior a € 9 393 000 no ano anterior.

Lisboa, 15 de Setembro de 2003.

Pela APIMINERAL — Associação Portuguesa da Indústria Mineral:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:
SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante,
Energia e Fogueiros de Terra;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;
(Assinatura ilegível.)

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

Pelo SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 2 de Outubro de 2003.

Depositado em 21 de Outubro de 2003, a fl. 46 do livro n.º 10, com o n.º 318/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AEPP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sind. Nacional dos Profissionais da Educação.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo representados pela Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEPP) e os trabalhadores ao seu serviço representados ou não pela associação sindical outorgante.

2 — Entende-se por estabelecimento de ensino particular e cooperativo a instituição criada por pessoas, singulares ou colectivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco crianças com 3 ou mais anos.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 — O presente contrato terá o seu início em 1 de Setembro de 2003 e vigorará durante 12 meses.

2 — Findo o prazo previsto no n.º 1, aplica-se o regime de sobrevivência previsto na lei.

3 — O presente contrato poderá ser denunciado por qualquer das partes nos termos da lei.

Artigo 3.º

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que este contrato colectivo de trabalho representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;
- Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;

- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- f) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;
- g) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua actividade;
- h) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
- i) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;
- e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e ou de aperfeiçoamento referidos na alínea f) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;
- f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;
- g) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- h) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;
- i) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- j) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- l) Participar empenhadamente em acções de formação contínua.

Artigo 6.º

Deveres profissionais específicos dos docentes

1 — São deveres profissionais específicos dos docentes:

- a) Gerir o processo de ensino-aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas do órgão de direcção pedagógica do estabelecimento;
- b) Aceitar até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;
- c) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;
- d) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
- e) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigações inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;
- f) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;
- g) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos.

2 — O docente incumbido de realizar as actividades referidas na alínea b) do número anterior deve ser avisado, pelo menos, no dia anterior ao início das mesmas, desde que as ausências sejam previsíveis.

Artigo 7.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;

- d) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- e) Impedir a presença no estabelecimento dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada, nos termos da lei sindical;
- f) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
- g) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;
- h) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- i) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- l) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;
- m) Interferir em quaisquer aspectos de actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;
- n) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo ME;
- o) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- p) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 8.º

Profissões, categorias profissionais e promoção

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A pedido das associações sindicais ou patronal dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 63.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo nível na tabela de remunerações mínimas.

4 — Sempre que as entidades patronais, e salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promoções automáticas, tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes referências: maior competência e desempenho profissionais, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

Artigo 9.º

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2 — Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança, pelo que, mediante acordo escrito, o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de causa justa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

Artigo 10.º

Contrato a termo

1 — A admissão de um trabalhador por contrato a termo só é permitida nos termos da lei.

2 — Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre as entidades patronais e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contrato por tempo indeterminado.

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

4 — Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

5 — O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente, os elementos de identificação, a categoria profissional, o vencimento, o local e o horário de trabalho, o início e termo do contrato, o prazo estipulado, o motivo justificativo da sua celebração nos termos da lei vigente e a data da celebração.

6 — No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para este tipo de contrato, o mesmo passará a con-

trato sem termo, salvo se, até oito dias antes do termo deste prazo, a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

7 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

8 — Exceptua-se do número anterior a contratação a termo para:

- a) Substituição temporária de trabalhador;
- b) Actividades sazonais;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

9 — Em igualdade de condições, será dada preferência aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo nas admissões para o quadro permanente para idênticas funções.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do trabalho

Artigo 11.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1 — Para os trabalhadores com funções docentes, o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

- a) Educador de infância — vinte e cinco horas de trabalho lectivo, mais duas horas de coordenação, mais três horas de preparação de actividades na escola;
- b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico vinte e cinco horas de trabalho lectivo semanais, mais três horas de coordenação;
- c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e nos estabelecimentos de ensino de línguas — vinte e duas a vinte e cinco horas de trabalho lectivo semanais, mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;
- d) Professor e educador de infância de educação e ensino especial — vinte e duas horas, mais três semanais, sendo estas exclusivamente destinadas à preparação de aulas;
- e) Professor de ensino de línguas em cursos extracurriculares — vinte e cinco horas de presença, para um máximo de vinte e duas horas de aulas, sendo o valor de retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$$14 \times \text{retribuição mensal} / 52 \times \text{horário semanal}$$

2 — Para além dos tempos referidos no número anterior, o horário normal dos docentes inclui ainda as reuniões de avaliação, o serviço de exames e uma reunião trimestral com encarregados de educação.

3 — Por acordo das partes, o período normal de trabalho semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário pode ser elevado até trinta

e três horas de trabalho lectivo, sendo a retribuição calculada multiplicando o número de horas lectivas pelo valor hora semanal.

4 — Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

5 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor.

Artigo 12.º

Redução do horário lectivo dos docentes com funções especiais

1 — Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de directores de turma, delegados de grupo ou disciplina ou outras funções de coordenação pedagógica, os respectivos horários serão reduzidos no mínimo de duas horas.

2 — No caso da aplicação do novo desenho curricular do ensino básico e ensino secundário, aprovado pelos Decretos-Leis n.ºs 6/2001 e 7/2001, de 18 de Janeiro, as reduções previstas no número anterior corresponderão a dois períodos de quarenta e cinco minutos ou um de noventa minutos.

3 — As horas referidas no n.º 1 fazem sempre parte do horário de trabalho lectivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no artigo 11.º

Artigo 13.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 11.º e 12.º, é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

- a) Psicólogos — trinta e cinco horas, sendo vinte e três de atendimento directo.
Por atendimento directo entendem-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes doze horas destinam-se à preparação das actividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e actualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;
- b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional — no ensino normal, vinte e cinco horas de atendimento directo e cinco horas destinadas a reuniões de coordenação do trabalho; na educação e ensino especial, vinte e duas horas de atendimento directo e três horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;
- c) Técnico de serviço social — trinta e cinco horas, sendo trinta horas de intervenção directa. As restantes cinco horas destinam-se à preparação de actividades, bem como à formação contínua e a actualização;

- d) Auxiliar pedagógico do ensino especial — trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco de trabalho directo com crianças e mais dez de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;
- e) Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação — trinta e cinco horas, sendo trinta de trabalho directo com os utentes e mais cinco de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;
- f) Enfermeiros — trinta e cinco horas;
- g) Restantes trabalhado — restrinta e oito horas.

2 — Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes do número anterior serão distribuídas por cinco dias.

3 — O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 nem terminar depois das 24 horas.

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos, poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico aos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea f) do n.º 1.

5 — A redução de quarenta para trinta e oito horas no período normal de trabalho dos trabalhadores referidos na alínea g) do n.º 1 supra pode ser realizada, conforme o entendimento da entidade patronal, de uma das seguintes formas:

- a) Pela redução efectiva semanal de duas horas de trabalho, conforme as conveniências de funcionamento do estabelecimento de ensino;
- b) Através da concessão de um crédito de 1 dia por mês, num total de 11 dias por ano, a ser concedido pela entidade patronal durante o ano lectivo, de acordo com as conveniências de funcionamento de cada estabelecimento de ensino.

6 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, contam-se todos os dias úteis.

7 — O tempo referido na alínea b) do n.º 5 supra considera-se como tempo de trabalho efectivo.

Artigo 14.º

Regras quanto à elaboração do horário dos docentes

1 — Aos docentes será assegurada, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2 — A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho lectivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 11.º, mas o período normal de trabalho lectivo semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando não for possível assegurar a um docente o

período de trabalho lectivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurada a retribuição correspondente ao mesmo número de horas de trabalho lectivo semanal que no ano transacto, sendo as horas lectivas excedentes aplicadas em outras actividades.

4 — Uma vez atribuído, o horário lectivo considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direcção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço lectivo do docente.

5 — Se se verificarem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades a acordar com a direcção do estabelecimento, nos termos previstos no n.º 3 do presente artigo.

6 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

7 — Por cada período de aulas, da manhã, da tarde ou da noite, o professor não poderá ter, dentro de cada estabelecimento, intervalo sem aulas que exceda uma hora, até ao máximo de duas horas semanais.

8 — Qualquer hora de intervalo para além dos limites fixados no número anterior será paga como hora de aula e contará no horário semanal, mas obrigará o docente a exercer durante esse período tarefas inerentes às suas funções, nomeadamente substituir docentes que tenham faltado.

9 — A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas: manhã, tarde e noite.

10 — Os horários lectivos dos docentes podem ser organizados de forma flexível, de acordo com o projecto curricular de cada escola, tendo por referência o tempo lectivo de noventa minutos, que poderá corresponder a dois períodos lectivos de quarenta e cinco minutos.

11 — Para conversão do horário lectivo semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em blocos lectivos de noventa minutos será utilizada a seguinte tabela:

Horário lectivo [artigo 11.º, n.º 1, alínea c)]	Blocos de noventa minutos	
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades
Vinte e cinco horas	12,5	1,5
Vinte e quatro horas	12	1
Vinte e três horas	11,5	1
Vinte e duas horas	11	1
Vinte e uma horas	10,5	1

Horário lectivo [artigo 11.º, n.º 1, alínea c)]	Blocos de noventa minutos	
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades
Vinte horas	10	1
Dezanove horas	9,5	1
Dezoito horas	9	1
Dezassete horas	8,5	1
Dezasseis horas	8	0,5
Quinze horas	7,5	0,5
Menos de quinze horas	Horas lectivas/2	0,5

12 — O tempo para outras actividades referido na tabela do número anterior será utilizado no desenvolvimento de actividades de coordenação pedagógica, direcção de turma, de enriquecimento curricular e de apoio a outros docentes ou a alunos.

Artigo 15.º

Intervalos de descanso

1 — Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2 — Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma hora nem superiores a duas.

3 — O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 16.º

Trabalho suplementar

1 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes colectivos habituais.

5 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo.

Artigo 17.º

Trabalho nocturno

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

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

Artigo 18.º

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo num dos três dias úteis seguintes à sua escolha.

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Artigo 19.º

Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e, de entre estes, aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2 — Se o substituído for professor, exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

Artigo 20.º

Efeitos da substituição

1 — Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituto terá preferência, durante um ano, na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 21.º

Descanso semanal

1 — A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2 — Nos estabelecimentos de ensino com actividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a enti-

dade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 22.º

Férias — Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a gozar 22 dias úteis de férias remuneradas em virtude do trabalho prestado no ano civil anterior.

2 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

3 — Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

4 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

5 — Quando a admissão ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a 11 dias úteis de férias remuneradas nesse ano.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

7 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

8 — Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100 %.

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

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

Artigo 23.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo e efectivo de serviço.

Artigo 24.º

Férias — Trabalhadores com funções pedagógicas

1 — A época de férias dos trabalhadores com funções pedagógicas deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar, de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — O tempo compreendido no período referido no número anterior que exceda o tempo de férias, bem como os períodos de Natal, Carnaval e Páscoa, fixados oficialmente, apenas poderá ser dedicado a:

- a) Avaliação dos alunos;
- b) Actividades de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional;
- c) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e de planeamento pedagógico;
- d) Prestação de serviço de exames nas condições definidas por lei;
- e) Actividades educacionais de interesse colectivo ou privadas de reconhecido interesse pedagógico.

3 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos trabalhadores com funções pedagógicas dos ensinos pré-escolar e especial e de cursos com planos próprios não curriculares, seguindo o regime de férias fixado para os trabalhadores sem funções pedagógicas; na medida em que se verifique uma redução significativa do número de alunos, deverá adoptar-se em tais períodos, nos ensinos infantil e especial e em relação aos docentes destes sectores, um regime de rotatividade de modo a conceder-lhes uma semana de interrupção lectiva por ocasião do Natal e da Páscoa.

Artigo 25.º

Férias — Outros trabalhadores

1 — O período de férias dos trabalhadores não abrangidos pelo número anterior deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Na falta do acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

Artigo 26.º

Férias e impedimentos prolongados

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que tenha vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, após prestação de três meses de efectivo serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do traba-

lhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — O chamamento à prestação do serviço militar obrigatório é entendido sempre como impedimento prolongado.

5 — No caso de o trabalhador adoecer ou entrar em período de licença de maternidade durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

Artigo 27.º

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Artigo 28.º

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1.º 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.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além destes feriados, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal do distrito em que se situe o estabelecimento.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado a título de feriado outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Artigo 29.º

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição, contando-se o tempo da licença para os efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

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

Artigo 30.º

Faltas — Definição

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

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares, será tida como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro tempos lectivos seguidos ou interpolados, salvaguardando o disposto no artigo n.º 2 do artigo 32.º

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de tempos lectivos de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

5 — A falta a um tempo lectivo com a duração de noventa minutos é contabilizada como correspondendo a duas horas lectivas.

6 — Em relação aos trabalhadores docentes, são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a ocorrer.

7 — É considerada falta a um dia a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8 — A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos lectivos.

9 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 31.º

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença, assim como as dadas por motivo de ida inadiável ao médico;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c) quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas pelo tempo necessário à prestação de serviço militar obrigatório;
- g) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- i) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As que resultem de imposição legal, designadamente de autoria judicial, militar ou policial;
- l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;
- m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- o) As dadas para prestação de provas de exames em escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas.

2 — As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

4 — O não cumprimento no disposto nos n.ºs 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

6 — As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar directo do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profiláctico do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

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

8 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 1 deste artigo;
- b) As dadas nos casos previstos na alínea h), salvo disposição legal ou contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de previdência que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

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

10 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, a pedido do trabalhador.

Artigo 32.º

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;
- b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano.

4 — No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos lectivos não poderão ser impedidos de leccionar durante os demais tempos lectivos que o seu horário comportar nesse dia.

6 — Consideram-se faltas injustificadas as respeitantes ao n.º 7 do artigo 30.º

CAPÍTULO VI

Deslocações

Artigo 33.º

Trabalhadores em regime de deslocação

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores cujo trabalho tenha lugar fora do local habitual regula-se pelas disposições do presente artigo, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;
- b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;
- c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

2 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, a entidade patronal:

- a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagará subsídio de refeição, no montante de € 12,36, desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;
- c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

- a) A um subsídio igual a 20% da retribuição diária por cada dia de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — € 3,25;
Almoço ou jantar — € 12,36;
Dormida com pequeno-almoço — € 32,71;
Diária completa — € 52,90;
Ceia — € 7,06;

- c) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento, e vice-versa, e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho.

5 — No caso de as despesas normais excederem os valores fixados na alínea b) do número anterior, o trabalhador terá direito à diferença, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos.

6 — O subsídio de refeição a que alude a alínea b) dos n.ºs 3 e 4 do presente artigo não será devido no caso em que a entidade patronal garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

7 — Nos casos da alínea c) do n.º 1 deste artigo, a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

8 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,20 sobre o litro de combustível do veículo utilizado na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

10 — No caso de deslocações feitas conforme o número anterior, o tempo de viagem não será considerado tempo de trabalho.

11 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7 horas e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

CAPÍTULO VII

Retribuições

Artigo 34.º

Remunerações mínimas

1 — As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes do anexo III.

2 — Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais de trabalho ao longo do ano lectivo, a retribuição do referido período será calculada com base na média aritmética das remunerações mensais auferidas.

5 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativos às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

6 — O enquadramento dos professores do ensino de línguas em cursos extracurriculares será feito para as categorias da tabela que referenciam estes cursos apenas quando pelas habilitações que possuam conjugados com o respectivo tempo de serviço não possam integrar-se em nenhuma das categorias superiores; consideram-se portadores de habilitações próprias para os efeitos acabados de referir os professores que, de acordo com o despacho em vigor para o ensino oficial, relativo às habilitações, possuam habilitação como tal considerada para os grupos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em que se integram as línguas que leccionam no curso extracurricular.

7 — Os professores de cursos extracurriculares que possuam as necessárias habilitações académicas e ou profissionais serão integrados na respectiva carreira de acordo com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores que ministram os cursos curriculares.

8 — Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira de acordo com as habilitações académicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

9 — Quando o horário lectivo dos docentes referidos na alínea c) do n.º 1 do artigo 11.º for superior a vinte e duas horas, e até às vinte e cinco horas, as horas que excedem as vinte e duas são pagas pelo valor hora semanal constante da respectiva tabela e nível.

Artigo 35.º

Cálculo da remuneração horária e diária

1 — Para o cálculo da remuneração horária, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração horária} = 12 \times \text{remuneração mensal} / 52 \times \text{horário semanal}$$

2 — Para o cálculo da remuneração diária, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração diária} = \text{remuneração mensal} / 30$$

Artigo 36.º

Remunerações do trabalho suplementar

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

- a) 100 % se for prestado em dias úteis, seja diurno ou nocturno;
- b) 200 % se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

Artigo 37.º

Remuneração do trabalho nocturno

1 — As horas de trabalho prestado em período nocturno serão pagas com um acréscimo de 25 %.

2 — As aulas leccionadas em período nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 50 %.

Artigo 38.º

Subsídios — Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 39.º

Subsídios de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de € 3,82, quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2 — Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 40.º

Subsídio de férias

1 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

2 — O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

Artigo 41.º

Subsídio de Natal

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal, a pagar até 16 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2 — Quando o trabalhador em 31 de Dezembro de cada ano não completar 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido no decurso desse ano civil quer por ter havido rescisão de contrato, ser-lhe-ão devidos a título de subsídio de Natal dois dias e meio por cada mês completo de serviço nesse ano.

3 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais ao longo do ano civil, o subsídio de Natal será calculado com base na média aritmética das horas semanais que lhe tenham sido atribuídas nesse ano.

Artigo 42.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções inerentes a diversas categorias, para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada.

Artigo 43.º

Regime de pensionato

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

- a) € 146,37 para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1003,15;
- b) € 132,07 para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
- c) € 88,98 para os restantes trabalhadores docentes;
- d) € 81,35 para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 da tabela N;
- e) € 46,34 para os restantes trabalhadores não docentes.

2 — Aos professores do 1.º ciclo do ensino básico, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devem tomar as refeições juntamente com os alunos, ser-lhe-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3 — Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada conforme condições constantes do anexo II, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.

4 — Para efeitos do presente artigo, consideram-se estabelecimentos em regime de internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm alojamento e tomam todas as refeições, e estabelecimento em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionados no estabelecimento.

Artigo 44.º

Carreiras profissionais

1 — O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de bom e efectivo serviço, nos exactos termos definidos nos anexos I, II e III.

2 — A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma

reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

3 — Para efeitos da presente convenção e enquanto não forem definidos os critérios de avaliação de desempenho, ter-se-á como bom e efectivo o serviço prestado por qualquer trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4 — Caso no decorrer do ano lectivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não foi bom e efectivo para os efeitos de progressão na carreira.

5 — Para efeitos do número anterior, relativamente aos educadores e professores, ter-se-á como referência para avaliação do cumprimento dos deveres profissionais, para além dos definidos na presente convenção, os perfis profissionais definidos pelos Decretos-Leis n.ºs 240/2001 e 241/2001, de 30 de Agosto.

6 — Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respectivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

7 — Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

8 — A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da verificação das condições previstas nos números anteriores.

Artigo 45.º

Profissionalização em exercício

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos estabelecimentos de ensino, deverá ser garantido aos professores o acesso à profissionalização dentro das vagas abertas a concurso.

2 — Por seu lado, os docentes obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhes seja facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivos impeditivos devidamente comprovados.

3 — A participação em reuniões do conselho pedagógico, do conselho de docentes ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício não dará origem ao pagamento de trabalho suplementar.

4 — Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras, de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e o tempo de serviço prestado, com efeitos reportados a 1 de Setembro do ano civil em que a concluírem.

5 — Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respectivo tempo de serviço.

6 — Os docentes referidos no número anterior terão prioridade na frequência de cursos de formação contínua.

Artigo 46.º

Diuturnidade — Trabalhadores não docentes

1 — As remunerações mínimas estabelecidas pela presente convenção para os trabalhadores não docentes serão acrescidas de uma diuturnidade por cada cinco anos de permanência em categoria profissional de acesso não obrigatório e automático ao serviço da mesma entidade patronal, até ao máximo de cinco.

2 — Para os efeitos do número anterior, entende-se que as categorias profissionais cuja progressão depende da prestação de bom e efectivo serviço não são de acesso obrigatório e automático.

3 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 31,11.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

5 — As categorias de psicólogo, técnico de serviço social, terapeuta da fala, terapeuta ocupacional e fisio-terapeuta não têm diuturnidades uma vez que as mesmas foram já incluídas no vencimento base.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Artigo 47.º

Direitos especiais das mulheres e dos pais trabalhadores

Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, serão assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos especiais:

1 — Dispensa de trabalho para as trabalhadoras grávidas se deslocarem a consultas pré-natais durante as horas de serviço, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — Não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até 120 dias após o parto.

3 — Licença por maternidade pelo período 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, a que acrescem 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

4 — Licença de duração mínima de 14 e máxima de 30 dias no caso de aborto ou de parto de nado-morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho.

5 — A mãe que comprovadamente amamente o filho tem direito a dispensa do trabalho para o efeito durante todo o tempo que durar a amamentação.

6 — A dispensa referida no número anterior corresponderá, em cada dia de trabalho, a dois períodos diários de até uma hora cada, sem diminuição da remuneração e sem que tal redução possa ser compensada.

7 — No caso de não haver lugar à 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.

8 — Dispensa de prestação de trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

8 — As trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

9 — As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

10 — Dispensa da prestação de trabalho por parte do pai até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

11 — Nos casos previstos no n.º 4, não serão incluídos no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto ou do parto de nado-morto, ao abrigo do n.º 3 deste artigo.

12 — A entidade patronal pagará mensalmente, nos casos dos n.ºs 3 e 4 deste artigo, a remuneração correspondente, obrigando-se a trabalhadora a entregar a comparticipação que vier a receber da segurança social.

Artigo 48.º

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores em regime de estudo nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão o horário ajustado às suas necessidades especiais sem que isso implique tratamento menos favorável, tendo para isso que fazer prova da sua condição de estudante e apresentar o respectivo horário.

2 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar, sem perda de vencimento ou de quaisquer outras regalias, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas a efectuar, aí se incluindo igualmente sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;
- d) O trabalhador-estudante terá de fazer prova de que se apresentou às provas de avaliação.

3 — Para efeitos de aplicação do presente artigo, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos quando estes as substituíam.

4 — Aos trabalhadores não docentes abrangidos por este artigo é devida uma comparticipação de 50% nas despesas ocasionadas pela compra de material escolar indispensável e nos preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino na frequência de cursos oficiais ou oficializados de reconhecido e directo interesse para a valorização dos seus conhecimentos por referência às exactas funções que definam o seu posto de trabalho.

5 — Aos trabalhadores abrangidos por este artigo é devida uma comparticipação de 100 % nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos quando tal decorra da iniciativa da entidade patronal.

Artigo 49.º

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 — No caso de um trabalhador menor não ter concluído a escolaridade obrigatória, terá direito a inscrever-se e frequentar um curso que lhe permita concluir essa mesma escolaridade.

3 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais ou oficializados ou equiparados e antes das 7 e depois das 20 horas no caso de não os frequentarem.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 50.º

Regime de cessação dos contratos de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato, num valor mínimo correspondente à remuneração de um mês.

2 — Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e a subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

3 — O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes aos subsídios de férias e de Natal.

4 — Exceptuando-se a situação referida no n.º 2 do presente artigo, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

5 — O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade.

6 — Em tudo o mais não previsto na presente convenção quanto à cessação do contrato de trabalho, aplica-se o regime legal.

CAPÍTULO X

Processos disciplinares

Artigo 51.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Artigo 52.º

Previdência — Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 53.º

Subvenção de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 54.º

Invalidez

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a referida diferença.

Artigo 55.º

Seguros

Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

CAPÍTULO XII

Direitos sindicais dos trabalhadores

Artigo 56.º

Direito à actividade sindical no estabelecimento

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais do estabelecimento.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3 — Entende-se por comissão sindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4 — Entende-se por comissão intersindical de estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos

trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

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

Artigo 57.º

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 57.º é o seguinte:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis.

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previstos no artigo 57.º

Artigo 58.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

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

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com uma antecedência, sempre que possível, de vinte e quatro horas.

4 — O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6 — Quando pretendam exercer o direito previsto n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 59.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

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

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5 — As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 60.º

Cedência de instalações

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeiram, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 61.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direcção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2 — Para os membros das direcções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respectivos sindicatos.

3 — Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respectivas actividades sindicais.

Artigo 62.º

Quotização sindical

1 — Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas até ao dia 10 de cada mês.

2 — Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respectivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde constam o nome do estabelecimento de ensino, o mês e o ano a que se referem as quotas, o nome dos trabalhadores por ordem alfabética, o número de sócio do sindicato, o vencimento mensal e a respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 63.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO XII

Comissão técnica paritária

Artigo 64.º

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes ao da entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito de voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 65.º

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;

- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, o calendário e a convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 66.º

Funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo em casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3 — As deliberações da comissão técnica serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4 — As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A presidência da comissão será rotativa e por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 67.º

Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10, A11, B8, B9, B10, D9, D10, D11, E8, E9, G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, L9, L10, L11 e M9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 de auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A — Trabalhadores em funções pedagógicas

Auxiliar de educação. — É o trabalhador com curso específico para o ensino pré-escolar que elabora planos

de actividade de classe, subtendo-os à apreciação dos educadores de infância, e colabora com estes no exercício da sua actividade.

Auxiliar pedagógico do ensino especial. — É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional que acompanha as crianças em período diurno e ou nocturno dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de actividades educativas dentro e ou fora da sala de aula e auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Educador de infância. — É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Planeia, prepara, desenvolve e avalia as actividades de áreas específicas utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequados às necessidades dos utentes a que se destina. Para os efeitos de reconversão profissional para esta categoria, exige-se o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e três anos de experiência em educação especial.

Prefeito. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os alunos na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

Professor. — É o trabalhador que exerce a actividade docente em estabelecimento do ensino particular.

Psicólogo. — É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal: estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e os mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspectos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicosociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia

ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e o tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação social, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e dos jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como da selecção, da formação e da orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

Fisioterapeuta. — É o trabalhador habilitado com curso específico oficialmente reconhecido que trata e ou previne perturbações do funcionamento músculo-esquelético, cardiovascular, respiratório e neurológico, actuando igualmente no domínio da saúde mental. A sua intervenção processa-se numa perspectiva biopsicossocial e tem em vista a obtenção da máxima funcionalidade dos utentes. No seu desempenho, com base numa avaliação sistemática, planeia e executa programas específicos de intervenção, para o que utiliza, de entre outros meios, o exercício físico, as técnicas específicas de reeducação da postura e do movimento, as terapias manipulativas, a electroterapia e a hidroterapia. Desenvolve acções e colabora em programas no âmbito da promoção e da educação para a saúde.

Terapeuta da fala. — É o trabalhador habilitado com curso específico oficialmente reconhecido que avalia, diagnostica e trata as alterações da comunicação humana, verbal e não verbal, em crianças e adultos, competindo-lhe, igualmente, actuar ao nível da prevenção dessas alterações. Estas alterações distribuem-se por problemas de voz, de articulação, de fluência e de linguagem, podendo ser de etiologia congénita ou adquirida. Em muitos casos, a alteração da comunicação é resultante de situações patológicas, como défices sensoriais, incapacidade física ou intelectual e outras, e noutros casos é resultante de factores de ordem psicológica, familiar, cultural ou social.

Terapeuta ocupacional. — É o trabalhador habilitado com curso específico oficialmente reconhecido que orienta a participação da criança, do jovem e do adulto em actividades seleccionadas do tipo sensorial, perceptivo, cognitivo, motor, laboral e social, no sentido de diminuir ou corrigir patologias e habilitar ou facilitar a adaptação e a funcionalidade do indivíduo na escola, na família, no trabalho e na sociedade. Estabelece um diagnóstico identificando as áreas lesadas e ou as áreas subjacentes de disfunção neurológica e de maturação. Elabora um programa de intervenção individual seleccionando técnicas terapêuticas específicas, estratégias e actividades que facilitem o desenvolvimento normal e a aquisição de comportamentos adaptados. Selecciona e cria equipamento e material pedagógico e terapêutico de forma a compensar funções deficientes. Atendendo à sua formação específica, colabora na formação e na orientação dos restantes técnicos de educação e na delimitação de programas e currículos educativos.

Técnico de serviço social. — É o técnico licenciado em Serviço Social cuja profissão, com uma metodologia científica própria, visa a resolução de problemas de integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projectos de acordo com os princípios e linhas orientadoras do serviço social

e procede à análise, ao estudo e ao diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua actividade específica, tendo em vista os objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer ao nível oficial quer com os existentes na comunidade.

B — Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo. — É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional. Pode utilizar meios informáticos e assegurar a organização de processos de informação para decisão superior. Pode ainda exercer tarefas como a orientação e a coordenação técnica da actividade de profissionais qualificados.

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

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

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

Director de serviços administrativos. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais funções da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais funções da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

Documentalista. — É o trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou registo de entrada e saída de documentação.

Escriturário estagiário. — É o trabalhador que se prepara para escriturário desempenhando a generalidade das tarefas que caracterizam a função de escriturário, incluindo a dactilografia de textos e o desempenho com outras máquinas próprias da função administrativa.

Escriturário. — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado. Examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, faturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livro as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão, efectua registos do pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos, elabora dados estatísticos e escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou livros da contabilidade, gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos ou sintéticos; executa nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e ao apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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 o responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador mas o encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador. Tem ainda por função accionar e vigiar o tratamento da informação, preparar o equipamento consoante os trabalhos a exe-

cutar pelo escriturário, executar as manipulações necessárias e mais sensíveis, retirar o papel impresso, corrigir os possíveis erros detectados e anotar os tempos utilizados nas diferentes máquinas e manter actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e orienta o público transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário de direcção ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete e providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios com mais de uma caixa, 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 levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas que lhe são transmitidas;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativas de orientação;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em decisões técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e obtenção de resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação.

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;

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

Grau III:

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

Grau IV:

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

Grau V:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu

cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;

- c) Toma decisões de responsabilidade passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos.

Grau VI:

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

C — Trabalhadores electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

D — Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro-chefe. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinheiro; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir e os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é o responsável pela conservação de todos os alimentos entregues à cozinha. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas e é ainda o responsável pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo o responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à exe-

cução das operações culinárias, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda e arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados e mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e na arrumação da secção e elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de camarata. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, do arranjo e da decoração dos aposentos quando não houver pessoal próprio e também dos andares e locais de estar e respectivos acessos, assim como do recebimento e entregas de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e garante-os com todos os utensílios necessários, põe a mesa colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos, apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, informações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos, anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respectivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas levando e dispondo as mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, embora não confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros

produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições.

E — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

Auxiliar de acção educativa. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente; vigia os alunos durante os intervalos lectivos e nas salas de aula sempre que necessário; acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades; vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas; colabora na medida das suas capacidades em tarefas não especializadas na manutenção das instalações; assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas; presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais; assegura, nomeadamente nos períodos não lectivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como reprografia, papelaria, bufete e PBX.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e informações.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento e fazer recados.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente, vigia os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas e assiste aos alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuo.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Costureiro. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

Encarregado de rouparia. — É o trabalhador responsável pela distribuição da roupa e pela existência da mesma. Deve fazer inventários periódicos.

Engomadeiro. — É o trabalhador que passa a ferro, alisa peças de vestuário e outros artigos semelhantes, utilizando uma prensa, dobra as peças e arruma-as nos locais.

Lavadeiro. — É o trabalhador que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

F — Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que procede à condução de veículos automóveis, cuida do bom estado de funcionamento desses veículos, previne quem de direito quanto à necessidade de revisões, reparações de avarias, etc., e provê a alimentação combustível dos veículos que lhe estejam entregues segundo o que acorda com a entidade patronal. O motorista de pesados está adstrito a veículos pesados. Pode também executar as suas funções em veículos ligeiros.

G — Telefonistas

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, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por acção directa quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

H — Enfermeiros

Enfermeiro. — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógica do curso de enfermagem, e em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, sãos ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou tratar precocemente os estados de doença e a recuperar a saúde dos indivíduos através da aplicação judiciosa das técnicas e dos processos de cuidados convenientes a cada caso.

I — Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro. — É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Pedreiro. — É o trabalhador que levanta e reveste muros de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos

e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas, tais como colheres de ofício, trolha, picão e fios de alinhamento.

Pintor. — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários tamanhos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

ANEXO II

Densidades e condições específicas dos trabalhadores administrativos, hotelaria, portaria, vigilância, limpeza e actividades similares.

A — Trabalhadores administrativos

Regimes especiais de admissão, promoção e acesso

1 — As condições mínimas de admissão são as seguintes:

- a) Trabalhadores administrativos — curso do ensino secundário ou equivalente oficial ou curso de habilitação profissional correspondente ao nível do mínimo desempenho de funções administrativas qualificadas, se oficialmente reconhecido como equivalente;
- b) Para as restantes categorias profissionais e para as quais não exigem habilitação literária ou profissional específica, as condições mínimas são as legais e a idade mínima de admissão são os 16 anos.

2 — O escriturário estagiário, após dois anos de permanência na categoria, ascende a escriturário do grau I.

3 — Em todas as categorias profissionais ou profissões, o tempo de permanência no grau I ou no escalão I não pode exceder os três anos, findos os quais o trabalhador ascenderá ao nível II.

O acesso ao grau III não é automático, não sendo, por isso, função do tempo de permanência no grau II.

4 — A contratação de técnicos habilitados com curso superior quando feita para o exercício de funções da sua especialidade obriga à sua integração:

- a) No grau III — para os licenciados após um período experimental máximo de oito meses no grau II;
- b) No grau II — para os bacharéis após um período experimental máximo de oito meses no grau I, ascendendo, porém, ao grau III somente após terem completado dois anos de permanência no grau II.

5 — Os trabalhadores são classificados em assistentes administrativos após um período de oito anos no desempenho da função de escriturário ou em resultado de aproveitamento em curso de formação profissional adequado cuja frequência haja sido da iniciativa da entidade patronal respectiva.

6 — Para os efeitos de promoção e acesso, será contado todo o tempo que o trabalhador tiver ao serviço do mesmo estabelecimento de ensino ou estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal.

7 — Os casos omissos ou de difícil interpretação poderão ser resolvidos através da comissão paritária.

B — Trabalhadores de hotelaria

Economato ou despesa — o trabalho desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior à de despenseiro.

Condições básicas de alimentação:

1 — Aos trabalhadores de hotelaria será garantida a alimentação em espécie, que será de qualidade e de abundância iguais às dos normais destinatários;

2 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas e até às 2 horas da manhã será fornecida ceia completa;

3 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas;

4 — Ao profissional que necessitar de alimentação especial, esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

C — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e actividades similares

Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, estarão em situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola.

2 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

D — Motoristas

Condições específicas — as condições mínimas de admissão são as seguintes:

Ter as habilitações exigidas por lei;
Possuir carta de condução profissional.

Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou em feriados no caso de utilizarem o horário móvel;
- Para o registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados ou se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição do outro que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de 250\$.

4 — Se o extraviado se verificar por facto imputável à empresa, será responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição, de livretes serão suportados pela empresa.

Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas do

início e do termo poderão variar de dia para dia em conformidade com as exigências de serviço, respectivamente entre as 7 e as 21 horas.

2 — Os períodos de trabalho serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com a antecedência de doze horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

ANEXO III

Tabelas salariais

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0	A11	750	34,09
1	A10	900	40,91
2	A9	1 050	47,73
3	A8	1 234,71	56,12
4	A7	1 338,24	60,83
5		1 338,24	60,83
6		1 338,24	60,83
7		1 338,24	60,83
8		1 338,24	60,83
9	A6	1 551,93	70,54
10		1 551,93	70,54
11		1 551,93	70,54
12		1 551,93	70,54
13	A5	1 686,57	76,66
14		1 686,57	76,66
15		1 686,57	76,66
16	A4	1 745,22	79,33
17		1 745,22	79,33
18		1 745,22	79,33
19		1 745,22	79,33
20	A3	1 855,38	84,34
21		1 855,38	84,34
22		1 855,38	84,34
23	A2	2 172,60	98,75
24		2 172,60	98,75
25		2 172,60	98,75
26	A1	2 762,67	125,58

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10 e A11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 de auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria B — Professores com bacharelato e profissionalizados

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
0	B10	750	34,09
1	B9	900	40,91
2	B8	1 050	47,73
3	B7	1 234,71	56,12
4		1 234,71	56,12
5	B6	1 338,24	60,83
6		1 338,24	60,83

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (em euros)	Valor hora semanal (em euros)
7	B5	1 338,24	60,83
8		1 338,24	60,83
9		1 338,24	60,83
10		1 551,93	70,54
11		1 551,93	70,54
12	B4	1 551,93	70,54
13		1 551,93	70,54
14		1 551,93	70,54
15		1 686,57	76,66
16		1 686,57	76,66
17	B3	1 686,57	76,66
18		1 686,57	76,66
19		1 855,38	84,34
20		1 855,38	84,34
21		1 855,38	84,34
22	B2	1 855,38	84,34
23		2 089,98	95
24		2 089,98	95
25	B1	2 271,54	103,25
26		2 271,54	103,25

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — B8, B9 e B10 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 de auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos dos ensinos básico e secundário

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	693,60	31,53
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	741,54	33,71
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de serviço	761,43	34,61
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	870,57	39,57
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 10 ou mais anos de serviço		
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	981,75	44,63

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior	1 032,75	46,94
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior com 5 ou mais anos de serviço		
	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 20 ou mais anos de serviço		
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 048,56	47,66
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 084,26	49,28
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 097,01	49,86
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 224,51	55,66
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 260,21	57,28
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 342,83	61,04
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 572,84	71,49

Categoria D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)
0	D11	750
1	D10	900
2	D9	1 050
3	D8	1 161,78
4	D7	1 290,81
5		1 290,81
6		1 290,81
7		1 290,81
8		1 290,81
9	D6	1 444,83
10		1 444,83
11		1 444,83
12		1 444,83
13	D5	1 571,31

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)
14	D4	1 571,31
15		1 571,31
16		1 618,74
17		1 618,74
18	D3	1 618,74
19		1 618,74
20		1 855,38
21		1 855,38
22	D2	1 855,38
23		2 172,60
24		2 172,60
25		2 172,60
26	D1	2 762,67

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — D9, D10 e D11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 de auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Tempo de serviço	Nível	Valor (euros)
0 anos	E9	750
1 ano	E8	863
2 anos	E7	863
3 anos		863
4 anos		997,05
5 anos		997,05
6 anos	E6	997,05
7 anos		997,05
8 anos		997,05
9 anos		1 221,96
10 anos	E5	1 221,96
11 anos		1 221,96
12 anos		1 221,96
13 anos		1 315,29
14 anos	E4	1 315,29
15 anos		1 315,29
16 anos		1 457,07
17 anos		1 457,07
18 anos	E3	1 457,07
19 anos		1 457,07
20 anos		1 601,91
21 anos		1 601,91
22 anos	E2	1 601,91
23 anos		1 715,64
24 anos		1 715,64
25 anos		1 715,64
26 anos	E1	2 272,05

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — 8 e 9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 de auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

Nível	Categoria	Valor (euros)
F10	Educador de infância sem curso e com diploma	572,73
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério e com diploma	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais	
	Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico	
F9	Educador de infância autorizado	629,85
	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar	
F8	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	652,80
	Educador de infância sem curso com diploma e 5 ou mais anos de serviço	
F7	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 ou mais anos de serviço	693,09
	Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço	
F6	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço	784,89
	Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço	
F5	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço	869,55
	Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço	
F4	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço	980,22
	Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	
	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	

Nível	Categoria	Valor (euros)
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 031,73
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço	1 044,48
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 096,50

Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização.

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e 0 anos de serviço	750	34,09
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e 1 ano de serviço	900	40,91
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e 2 anos de serviço	1 050	47,73
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de 2 anos de serviço	1 222,98	55,59
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço	1 316,82	59,86
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 677,90	76,27

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 688,61	76,76
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço Professor de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço	1 780,92	80,95

Notas

1 — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

2 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — G6, G7 e G8 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 de auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino de línguas

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	743,07	33,78
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	870,57	39,57
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	750	34,09
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 1 ano de serviço	900	40,91
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 2 anos de serviço	1 050	47,73
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 3 anos de serviço	1 032,75	46,94
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 048,56	47,66
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 084,26	49,28

Nível	Categoria	Valor (euros)	Valor hora semanal (euros)
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 097,01	49,86
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 112,82	50,58
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 260,21	57,28
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 292,34	58,74
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 333,65	60,62

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — H8.0, H8.1, H8.2 e H8.3 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 de auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria I — Professor de cursos extracurriculares

Nível	Categoria	Valor	Valor/hora semanal (euros)
I5	Professor de cursos extracurriculares	743,07	33,78
I4	Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de serviço	870,57	39,57
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço	1 049,58	47,71
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço	1 084,26	49,28
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço	1 112,82	50,58

Categoria J — Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

Nível	Categoria	Valor	Valor/hora semanal (euros)
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	693,60	30,89

Nível	Categoria	Valor	Valor/hora semanal (euros)
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 ou mais anos de serviço	1 097,01	48,87
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 260,21	56,14
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 341,81	59,78
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 434,63	63,93

Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Categoria K — Professores de escolas do ensino especializado artístico

Nível	Categoria	Valor	Valor/hora semanal (euros)
K12	Restantes professores	693,60	30,89
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior	741,54	33,04
K10	Restantes professores com 5 ou mais anos de serviço	761,43	33,91
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	870,57	38,78
K8	Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço	981,75	43,75
K7	Professor com habilitação própria de grau superior	1 032,75	46
K6	Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço	1 048,56	46,72
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 084,26	48,31
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 097,01	48,87
K3	Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 260,21	56,14

Nível	Categoria	Valor	Valor/hora semanal (euros)
K3	Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 260,21	56,14
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 345,38	59,94
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 478,49	65,88

Categoria L — Psicólogo e técnico de serviço social

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)
0	L11	750
1	L10	900
2	L9	1 050
3	L8	1 111,80
4	L7	1 222,98
5		1 222,98
6		1 222,98
7		1 222,98
8		1 222,98
9	L6	1 334,16
10		1 334,16
11		1 334,16
12		1 334,16
13	L5	1 444,83
14		1 444,83
15		1 444,83
16	L4	1 500,42
17		1 500,42
18		1 500,42
19		1 500,42
20	L3	1 556,52
21		1 556,52
22		1 556,52
23	L2	1 667,70
24		1 667,70
25		1 667,70
26	L1	1 826,31

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — L9, L10 e L11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 de auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta e enfermeiro

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)
0	M9	750
1	M8	881,79
2		881,79

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor (euros)
3		881,79
4	M7	928,71
5		928,71
6		928,71
7		928,71
8		928,71
9	M6	1 017,45
10		1 017,45
11		1 017,45
12		1 017,45
13	M5	1 096,50
14		1 096,50
15		1 096,50
16	M4	1 133,73
17		1 133,73
18		1 133,73
19		1 133,73
20	M3	1 201,05
21		1 201,05
22		1 201,05
23	M2	1 334,16
24		1 334,16
25		1 334,16
26	M1	1 488,18

Notas

- 1 — Quando licenciados passam para a categoria L.
2 — A entrada em vigor do novo índice salarial — M9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.
3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 de auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria N — Trabalhadores de apoio à docência

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (euros)
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	651,27
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	630,36
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	602,31
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	
	Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (euros)
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	576,30
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	550,29
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	531,93
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	523,26
8	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	491,13
9	Vigilante	473,79

Categoria O — Trabalhadores de Administração e Serviços

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (euros)
1	Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel do grau VI . . .	1 343,34
2	Técnico licenciado ou bacharel do grau V . . .	1 254,09
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV . . .	1 091,40
4	Técnico licenciado ou bacharel do grau III . . . Chefe de serviços administrativos Contabilidade Tesoureiro III	988,38

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base (euros)
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel do grau II . . .	898,11
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel do grau I	847,11
7	Chefe de secção II Documentalista II	836,40
8	Chefe de secção I Documentalista Assistente administrativo III Guarda-livros Secretário de direcção/administração II	735,93
9	Assistente administrativo II Secretário de direcção/administração I Operador de computador II	669,63
10	Assistente administrativo Operador de computador I	630,36
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório Escriturário II Oficial electricista	602,31
12	Carpinteiro Motorista de pesados e ligeiros Pedreiro Pintor	576,30
13	Escriturário I	561,51
14	Telefonista II	531,93
15	Escriturário-estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Dispenseiro Empregado de mesa Encarregado de camarata Encarregado de rouparia	523,26
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário-estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	473,79
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	432,48

Lisboa, 1 de Outubro de 2003.

Pela AEEP — Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:
(Assinatura ilegível.)

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 10 de Outubro de 2003.

Depositado em 16 de Outubro de 2003, a fl. 45 do livro n.º 10, com o n.º 313/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outro — Alteração salarial.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1 — A presente revisão, com área e âmbito definidos na cláusula 1.ª, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

2 — As matérias não contempladas na presente revisão continuam abrangidas pelas disposições contidas na convenção colectiva inicial e revisões seguintes, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 47, de 22 de Dezembro de 1978, 15, de 22 de Abril de 1980, 20, de 29 de Maio de 1981, 25, de 8 de Julho de 1982, 26, de 15 de Julho de 1983, 29, de 8 de Agosto de 1984, 30, de 15 de Agosto de 1985, 31, de 22 de Agosto de 1987, 32, de 29 de Agosto de 1988, 31, de 22 de Agosto de 1989, 34, de 15 de Setembro de 1990, 33, de 8 de Setembro de 1991, 32, de 29 de Agosto de 1992, 33, de 8 de Setembro de 1993, 33, de 8 de Setembro de 1994, 36, de 29 de Setembro de 1995, 38, de 15 de Outubro de 1996, 37, de 8 de Outubro de 1997, e 37, de 8 de Outubro de 1998, 37, de 8 de Outubro de 1999, 39, de 22 de Outubro de 2000, 39, de 22 de Outubro de 2001, e 41, de 8 de Novembro de 2002.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, as empresas representadas pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria e, por outro, os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas.

Cláusula 2.ª

Vigência e processo de denúncia

1 —

2 — As tabelas salariais e outros benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2003.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Chefe de vendas	664,50
II	Inspector de vendas	604,50
III	Prospector de vendas e vendedor (sem comissões)	562,50
IV	Demonstador	521,50
V	Vendedor (com comissões)	412,50

Porto, 1 de Outubro de 2003.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 13 de Outubro de 2003.

Depositado em 20 de Outubro de 2003, a fl. 45 do livro n.º 10, com o n.º 316/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.ª

Vigência

1, 2 e 3 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

4 — A tabela salarial constante no anexo IV produz efeitos a partir de 1 de Abril de 2003.

CAPÍTULO VI

Cláusula 24.ª

Retribuições certas mínimas

1 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

2 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

3 — (Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimentos de numerário será atribuído um abono mensal de € 12,16, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de € 9,55.

3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

Cláusula 29.^o

Aos trabalhadores deslocados ao serviço da empresa, serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamento e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária — € 26,91;

Alojamento e pequeno-almoço — € 15;

Pequeno almoço — € 1,86;

Almoço, jantar ou ceia — € 8,54;

ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) e c) — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

6 e 7 — *(Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.)*

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Níveis	Remunerações (em euros)
A	553,93
B	508,19
C	496,64
D	461,74
E	427,46
F	378,50
G	365,10
H	362,41
I	356,60
J	356,60
L	356,60
M	356,60

Faro, 23 de Setembro de 2003.

Pela ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços, seu filiado.

Lisboa, 3 de Outubro de 2003. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 7 de Outubro de 2003.

Depositado em 20 de Outubro de 2003, a fl. 46 do livro n.º 10, com o n.º 317/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a AGEFE — Assoc. Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

O CCT entre a AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, de 15 de Maio de 1988, 28, de 29 de Julho de 1989, 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, 29, de 8 de Agosto de 1992, 29, de 8 de Agosto de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1994, 31, de 22 de Agosto de 1995, 30, de 15 de Agosto de 1996, 30, de 15 de Agosto de 1997, 30, de 15 de Agosto de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 31, de 22 de Agosto de 2000, 39, de 22 de Outubro de 2001, e 40, de 29 de Outubro de 2002, é revisto como segue:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria e, por outra, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

2 — As tabelas salariais e os montantes das cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos pelo período de 12 meses, com início em 1 de Junho de 2003.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores enquanto prestarem serviço em regime de três turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal de € 32,20, sem prejuízo de subsídios superiores que estejam a ser praticados.

Cláusula 22.^a

Remuneração da equipa de prevenção

1 — Os trabalhadores que façam parte do serviço de prevenção (equipas ou esquemas) têm direito ao pagamento especial de € 22,20, o qual se vence no fim de cada mês em que tenham estado efectivamente de prevenção, tenham ou não prestado trabalho nesse serviço.

Cláusula 23.^a

Retribuição mínima

3 — As empresas devem constituir um fundo anual até ao montante de € 113,70 para poderem fazer face a falhas de caixa.

Cláusula 26.^a

Trabalho fora do local habitual

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesa, devidamente emitidos nos termos da lei; poderão optar pela atribuição de um abono diário, não inferior a € 31,30, durante todo o período de viagem. Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno almoço — € 18,60;
Almoço ou jantar — € 7,40.

Se as referidas verbas forem excedidas por motivo de força maior, designadamente pela inexistência de estabelecimento hoteleiro que pratique os valores acima previstos, a entidade patronal cobrirá o excedente, podendo exigir documentos comprovativos.

Cláusula 27.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor

de € 3,40 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 34.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas da tabela serão acrescentadas diuturnidades de € 12,10 por cada três anos de permanência na categoria e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

ANEXO III

Tabela de remunerações

Níveis	Remunerações (Em euros)
I	910
II	819
III	799
IV	743
V	698
VI	656
VII	584
VIII	550
IX	529
X	492
XI	451
XII	395
XIII	(a) 360
XIV	(a) 360
XV	(a) 360
XVI	(a) 360
XVII	(a) 360

(a) Aplica-se o salário mínimo nacional, sem prejuízo do disposto na Lei n.º 45/98, de 6 de Agosto.

Lisboa, 7 de Agosto de 2003.

Pela AGEFE — Associação Portuguesa dos Grossistas e Importadores de Material Eléctrico, Electrónico, Electrodoméstico, Fotográfico e de Relojoaria:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo OficiaisMar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo da Portugal Telecom:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

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

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 25 de Setembro de 2003. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

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

Lisboa, 7 de Agosto de 2003. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

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

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 14 de Outubro de 2003.

Depositado em 17 de Outubro de 2003 a fl. 45 do livro n.º 10, com o n.º 314/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., e o SERS — Sind. dos Engenheiros da Região Sul ao AE celebrado entre a SILOPOR — Empresas de Silos Portuários, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

O SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul e a SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na adesão do SERS ao acordo de empresa da SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A., celebrado entre esta empresa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2003, juntando para o efeito as respectivas credenciais.

Lisboa, 17 de Setembro de 2003.

Pelo SERS:

(*Assinatura ilegível.*)

Pela SILOPOR — Empresa de Silos Portuários, S. A.:

(*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 16 de Outubro de 2003.

Depositado em 20 de Outubro de 2003, a fl. 45 do livro n.º 10, com o n.º 315/2003, 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

SNCC/PSP — Sind. Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública

Aprovados em assembleia geral extraordinária realizada em 15 de Junho de 2002, em consequência da alteração da Associação Nacional de Subchefes — ANS/PSP, que, à luz da Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro, passou a designar-se Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública — SNCC/PSP.

PARTE I

Princípios fundamentais

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Sindicalismo democrático

1 — O Sindicato defende os princípios do sindicalismo democrático, no respeito pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais.

2 — Declara a sua independência face a credos religiosos, partidos e outras associações políticas.

3 — Defende e promove o respeito pelos direitos económicos, sociais e culturais dos seus membros e da classe profissional que representa.

Artigo 2.º

Sociedade democrática

O Sindicato defende ainda:

- a) O fim da exploração do homem pelo homem;
- b) A defesa da dignidade e dos direitos humanos e o respeito pela liberdade de opinião, de associação e dos direitos de exercício colectivo;

c) A construção de uma sociedade democrática, com base num Estado de direito, onde todos sejam iguais perante a lei, usufruam de iguais oportunidades e de onde seja banida qualquer forma de opressão e discriminação;

d) A participação activa de todos os sócios e a sua unidade em torno de objectivos concretos, na defesa dos princípios fundamentais, aceitando a vontade expressa pela maioria e respeitando a opinião das minorias.

Artigo 3.º

Democracia interna

A defesa dos princípios fundamentais consignados nos artigos anteriores pressupõe um movimento sindical forte e unido em que todos os sócios se possam livremente exprimir sem sujeição a quaisquer pressões e em que todas as tendências estejam representadas e sejam respeitadas.

PARTE II

CAPÍTULO II

Natureza, âmbito e sede

Artigo 4.º

Designação

O SNCC/PSP — Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública integra profissionais da PSP, pertencentes à carreira de chefes, que a ele livremente adiram.

Artigo 5.º

Âmbito e sede

1 — O Sindicato tem como âmbito geográfico todo o território nacional.

2 — Por deliberação da assembleia geral, após proposta da direcção nacional, poderão ser criadas delegações, secções sindicais, regionais ou outras formas de representação necessárias à prossecução das suas finalidades.

3 — A sede do Sindicato é no Porto e terá delegações onde se mostrar conveniente.

4 — A bandeira do SNCC/PSP é de cor branca com orla em azul com o símbolo, em forma de U, fechado na parte superior.

CAPÍTULO III

Finalidades, competência e capacidade

Artigo 6.º

Finalidade

O Sindicato tem por finalidade:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses dos associados;
- b) Promover a união de todos os sócios para uma actuação em comum, na defesa dos princípios fundamentais definidos no capítulo I;
- c) Promover a formação dos seus associados e contribuir para a sua realização profissional, social e cultural;
- d) Promover acções de sensibilização junto dos seus associados com vista à defesa dos seus interesses.

Artigo 7.º

Competência

O Sindicato tem competência para:

- a) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, que prossigam objectivos análogos, para a realização dos seus fins sociais ou estatutários;
- b) Dar parecer sobre todos os assuntos que respeitem aos seus associados;
- c) Velar, por todos os meios ao seu alcance, o cumprimento das normas e regulamentos internos da PSP;
- d) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares;
- e) Prestar toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem;
- f) Conceder auxílio económico aos seus associados, dentro das possibilidades financeiras do Sindicato, em conformidade com a regulamentação aprovada;
- g) Proceder ao tratamento de documentos, nomeadamente cartões, carteiras e cartas profissionais;
- h) Emitir cartão identificativo da qualidade de sócio;
- i) Celebrar acordos de interesse para os sócios com entidades públicas ou privadas;
- j) Incentivar a formação profissional, cultural e social, através da realização de actividades formativas.

Artigo 8.º

Capacidade

O Sindicato tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judiciária.

PARTE III

Composição, direitos e deveres dos sócios

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 9.º

Sócios

São sócios do Sindicato todos os elementos da carreira de chefe que exerçam a sua actividade nos termos previstos nos artigos 4.º e 5.º dos estatutos.

Artigo 10.º

Admissão

1 — O pedido de admissão é feito ao Sindicato mediante preenchimento de proposta.

2 — O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos do Sindicato e demais disposições regulamentares em vigor.

Artigo 11.º

Recusa de admissão

1 — No caso de recusa de admissão por parte da direcção nacional, o mesmo deve remeter o respectivo processo, no prazo de 15 dias, à assembleia geral, comunicando por escrito ao candidato a sua decisão.

2 — A assembleia geral, após ouvir o interessado, deve pronunciar-se na primeira reunião subsequente à recepção do processo, não cabendo recurso da sua decisão.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres

Artigo 12.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Participar em toda a actividade do Sindicato, de acordo com os presentes estatutos;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato, nas condições previstas por estes estatutos;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato e por quaisquer instituições dele dependentes e ou organizações em que o mesmo esteja filiado ou participe, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário e tudo que se relacione com a sua actividade profissional;
- e) Beneficiar de todas as acções desenvolvidas pelo Sindicato no âmbito sindical, social, cultural, desportivo e recreativo;
- f) Ser informados regularmente da actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- g) Exercer o direito de tendência e de crítica, com observância das regras de democracia interna e sem quebra da força e coesão sindicais;

- h) Beneficiar de compensação por salários perdidos relativamente a actividades sindicais, nas condições previstas nestes estatutos;
- i) Recorrer para o congresso de decisões de órgãos directivos sempre que estas contrariem os presentes estatutos;
- j) Ser condecorado aos 10, 20 e 25 anos de filiação no Sindicato e na altura da aposentação.

Artigo 13.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informados e desempenhar os cargos para que foram eleitos ou nomeados, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos órgãos do Sindicato;
- d) Fortalecer a acção sindical e a organização nos locais de trabalho;
- e) Dinamizar, no local de trabalho, a acção sindical, em defesa dos princípios e objectivos do sindicato;
- f) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- g) Contribuir para a sua educação sindical e cultural;
- h) Divulgar toda a informação emitida pelo Sindicato;
- i) Pagar, mensal ou trimestralmente, a quota do Sindicato;
- j) Adquirir o cartão de identificação de sócio;
- k) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma e outras;
- l) Devolver ao Sindicato o cartão de sócio quando desvinculado.

Artigo 14.º

Demissão

Perdem a qualidade de sócios os que:

- a) Peçam a sua demissão por escrito;
- b) Sejam expulsos do Sindicato;
- c) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses, excepto nos seguintes casos;
- d) Quando se encontrem numa situação de suspensão por motivos disciplinares ou por outras razões devidamente fundamentadas.

Artigo 15.º

Readmissão

Podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a sua admissão, excepto quando tenham sido expulsos, caso em que só a assembleia geral, ouvida a direcção nacional, pode decidir da readmissão.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 16.º

Medidas disciplinares

As medidas disciplinares aplicadas serão, consoante a gravidade da falta:

- a) Repreensões escritas aos sócios que não cumpram os deveres previstos no artigo 13.º;
- b) Repreensão registada, no caso de reincidência;
- c) Suspensão dos direitos, entre 30 e 180 dias, dos sócios que voltem a reincidir após a sanção das nos termos prevista na alínea b);
- d) Expulsão dos sócios que, providamente, pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses do Sindicato, violem sistematicamente os estatutos, desrespeitem frequentemente as instruções dos órgãos directivos e não acatem os princípios fundamentais definidos no capítulo I.

Artigo 17.º

Processo disciplinar

1 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar.

2 — Para a instauração do processo é entregue ao acusado uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação, para cuja defesa o mesmo tem sempre o prazo de 30 dias.

3 — A entrega da nota de culpa e da sua resposta é feita mediante recibo assinado ou em carta registada com aviso de recepção.

4 — A falta injustificada de resposta no prazo indicado faz pressupor, pela parte do sócio, a aceitação da acusação de que é alvo, bem como a desistência do seu direito a recurso.

5 — O sócio pode requerer todas as diligências necessárias para averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de 10.

6 — Ao sócio, exceptuando o previsto no n.º 4, cabe sempre direito de recurso para o conselho geral, com efeito suspensivo da pena que lhe tiver sido aplicada.

PARTE IV

Organização interna

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 18.º

Órgãos dirigentes do Sindicato

1 — São órgãos nacionais do Sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção nacional;
- c) O conselho fiscal.

2 — São órgãos distritais:

- a) A assembleia distrital;
- b) O conselho distrital de delegados;
- c) A direcção distrital.

3 — São órgãos locais:

Delegados sindicais.

Artigo 19.º

Cargos directivos

1 — O exercício de qualquer cargo no Sindicato é gratuito.

2 — Os sócios que, por motivos de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração têm direito ao reembolso, pelo Sindicato, das importâncias perdidas.

Artigo 20.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

Artigo 21.º

Renúncia, abandono e impedimento

1 — Considera-se abandono de funções o facto de os membros eleitos de um órgão faltarem, sem justificação, a três reuniões consecutivas ou cinco interpostas do órgão a que pertencem.

2 — Considera-se renúncia ou impedimento de um membro eleito o seu pedido expresso nesse sentido, por escrito, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral.

3 — Compete à mesa da assembleia geral apreciar as renúncias impedimentos e declarar vagos os respectivos lugares.

Artigo 22.º

Substituição

1 — No caso de ocorrer vaga entre os membros eleitos na direcção nacional, a mesa da assembleia geral preenche a vaga nomeando para o cargo vago um associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais. Tratando-se, porém, da mesa da assembleia geral e conselho fiscal, as vagas são preenchidas pelos membros suplentes.

2 — Compete ao órgão dirigente afectado com a vaga indicar um substituto à mesa da assembleia geral, no prazo máximo de 15 dias úteis, devendo a proposta da nomeação ser devidamente fundamentada e acompanhada de termo próprio de aceitação pelo associado proposto.

3 — A mesa da assembleia geral dará um parecer no prazo máximo de oito dias úteis, verificando se o associado indigitado para o cargo se encontra no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

4 — Sendo o parecer da mesa da assembleia geral desfavorável, o órgão afectado com a vaga indicará novo substituto, observando-se os limites temporais definidos nos números anteriores.

5 — Em qualquer dos casos, as substituições não podem exceder metade dos membros eleitos para qualquer dos órgãos dirigentes nacionais ou distritais.

6 — Na direcção nacional, se as vagas excederem o limite previsto no n.º 5, a mesa da assembleia geral reunirá, no prazo de oito dias úteis, com a finalidade de nomear a comissão de gestão, definir os poderes específicos desta e marcar a data da realização da assembleia geral extraordinária, para fins eleitorais, a ter lugar nos 90 dias subsequentes.

7 — Relativamente às direcções distritais, se as vagas excederem o limite previsto no n.º 5 do presente artigo, compete ao conselho distrital de delegados com parecer favorável do vice-presidente responsável pela região nomear, no prazo de oito dias úteis, uma comissão de gestão, marcar a data da realização de eleições distritais, através de escrutínio secreto pelo conselho distrital de delegados, a ter lugar nos 60 dias subsequentes.

8 — A direcção distrital eleita nas circunstâncias anteriores cumprirá o resto do mandato da direcção distrital cessante.

9 — O presidente da direcção nacional é insubstituível, salvo o disposto no n.º 5 do artigo 30.º

10 — A renúncia ou destituição do presidente da direcção nacional são resolvidos nos termos do n.º 6 do presente artigo.

11 — Os delegados sindicais quando, por motivo de demissão, renúncia ou destituição do cargo, deixarem o lugar vago, a direcção distrital promoverá a sua substituição nos 15 dias imediatos.

12 — Os substitutos dos membros dos órgãos efectivos completam o mandato dos substituídos.

Artigo 23.º

Convocação e funcionamento

A convocação e funcionamento de cada um dos órgãos do Sindicato será objecto de regulamento a elaborar e aprovar pelo próprio órgão.

Artigo 24.º

Quórum

Para qualquer órgão eleito reunir e deliberar validamente é necessário que se encontrem presentes metade mais um dos seus membros.

Artigo 25.º

Deliberações

As deliberações, salvo disposição em contrário, são tomadas por maioria simples, tendo o presidente do órgão voto de qualidade.

CAPÍTULO VIII

Assembleia geral

Artigo 26.º

Conteúdo e competência

A assembleia geral é o órgão de apreciação e definição das linhas gerais da política sindical nacional do SNCC/PSP e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos direitos sindicais, competindo-lhe:

- 1) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- 2) Eleger e destituir os órgãos nacionais e distritais do Sindicato Nacional da Carreira de Chefe da Polícia de Segurança Pública;
- 3) Aprovar o relatório e contas do ano anterior, bem como o parecer do conselho fiscal;
- 4) Apreciar o orçamento e plano de actividades para o ano seguinte;
- 5) Alterar os estatutos;
- 6) Apreciar os recursos interpostos perante a assembleia geral;
- 7) Deliberar sobre o valor da quotização sindical;
- 8) Autorizar a direcção nacional a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- 9) Aprovar o regulamento eleitoral, bem como o regulamento disciplinar apresentados pela direcção nacional;
- 10) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- 11) Mandatar a direcção nacional para adoptar as formas de acção adequadas na defesa dos interesses da classe profissional;
- 12) Deliberar sobre a filiação do sindicato em organismos internacionais com objectivos análogos, e sobre a sua fusão, integração ou associação em organismos nacionais congéneres, definindo as regras dessa mesma participação.

Artigo 27.º

Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

- a) De três em três anos para dar cumprimento ao n.º 2 do artigo 26.º;
- b) Anualmente, nos meses de Março e Novembro, para dar cumprimento aos n.ºs 3 e 4, respectivamente, do mesmo artigo.

2 — A assembleia geral reúne-se em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entenda necessário;
- b) A solicitação da direcção nacional;
- c) A requerimento de pelo menos 10% dos associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral terão de ser fundamentados e dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles devendo necessariamente constar uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — A convocação far-se-á com a antecedência mínima de 60 e 30 dias, consoante se trate de sessão

ordinária ou extraordinária, devendo na convocatória constar o dia, a hora e o local, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

5 — As propostas ou moções a discutir na assembleia geral deverão estar disponíveis para os sócios, até 15 dias antes da data da realização da mesma.

Artigo 28.º

Funcionamento

A assembleia geral poderá funcionar de forma descentralizada, em simultâneo nos locais adequados, em conformidade com o disposto no seu regulamento.

Artigo 29.º

Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário, três vogais, dois suplentes e é eleita em lista conjunta com a direcção nacional e o conselho fiscal.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente.

3 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, conforme o regulamento;
- b) Dirigir as reuniões da assembleia geral;
- c) Dar posse aos membros eleitos para os órgãos nacionais do SNCC/PSP;
- d) Comunicar aos órgãos competentes qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Redigir as actas das reuniões a que preside;
- f) Informar os associados das deliberações do órgão a que preside;
- g) Exercer as demais atribuições que lhe foram cometidas pelos estatutos e pelos regulamentos da assembleia geral e eleitoral.

CAPÍTULO IX

Direcção nacional

Artigo 30.º

Composição

1 — A direcção nacional é o órgão de gestão, administração e representação do Sindicato.

2 — A direcção nacional é eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia geral e conselho fiscal.

3 — É composta por:

- a) Presidente;
- b) Dois vice-presidentes;
- c) Tesoureiro;
- d) Secretário;
- e) Dois suplentes.

4 — O presidente da direcção nacional é substituído nos seus impedimentos por um dos dois vice-presidentes por ele designado.

Artigo 31.º

Atribuições

1 — Cabe à direcção nacional a coordenação da actividade do Sindicato, em conformidade com os estatutos e com as deliberações dos órgãos nacionais.

2 — Compete em especial à direcção nacional:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Representar os associados junto das estruturas hierárquicas, órgãos de soberania e outras entidades nacionais e estrangeiras;
- c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- d) Elaborar e apresentar anualmente e com a devida antecedência, ao conselho fiscal, o relatório de actividades e as contas do ano findo, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, remetendo-os em seguida à assembleia geral para discussão e votação;
- e) Elaborar o regulamento eleitoral, bem como o regulamento disciplinar, a apresentar oportunamente para discussão e aprovação pela assembleia geral;
- f) Discutir e aprovar as grandes linhas de acção e actuação do sindicato;
- g) Regulamentar a assistência jurídica prestada pelo Sindicato aos associados;
- h) Por sugestão do executivo da direcção nacional, admitir suspender e demitir os funcionários do Sindicato, bem como fixar as respectivas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- i) Elaborar e actualizar o inventário anual dos bens e valores do Sindicato;
- j) Requerer a convocação da assembleia geral;
- k) Exercer o poder disciplinar previsto neste estatuto;
- l) Analisar a readmissão dos sócios expulsos;
- m) Exercer as funções que lhe foram cometidas pelos órgãos superiores do Sindicato e pelos presentes Estatutos;
- n) Redigir as actas das reuniões.

Artigo 32.º

Reuniões e funcionamento

A direcção nacional reunirá nos termos do respectivo regulamento interno.

Artigo 33.º

Executivo da direcção nacional

O executivo da direcção nacional tem por funções a coordenação da actividade do Sindicato, nos aspectos executivo e administrativo, pautando a sua acção pelo cumprimento das decisões da assembleia geral e da direcção nacional.

Artigo 34.º

Composição

O executivo da direcção nacional é composto pelo presidente, vice-presidentes, tesoureiro e secretário para os assuntos de organização.

Artigo 35.º

Atribuições e competências

Compete ao executivo da direcção nacional:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Exercer a coordenação da actividade sindical;
- c) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- d) Promover a criação de grupos de apoio e de estudo;
- e) Promover a publicação dos meios de divulgação informativos e estudos;
- f) Deliberar sobre os pedidos de filiação, formulados;
- g) Gerir o quadro funcional e profissional na sede nacional do Sindicato, em conformidade com a lei em vigor;
- h) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- i) Convocar a direcção nacional sempre que necessário;
- j) Propor à direcção nacional o sistema de cobrança da quotização, ouvindo o conselho fiscal;
- k) Requerer a convocação da assembleia geral;
- l) Convocar plenários nacionais de delegados sindicais;
- m) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direcção nacional;
- n) Redigir as actas das reuniões.

Artigo 36.º

Vinculações

1 — Para que o Sindicato fique obrigado é necessário que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros do executivo da direcção nacional, sendo, obrigatoriamente, um deles o presidente da direcção ou o tesoureiro, quando estiverem em causa compromissos financeiros ou realização de despesas.

2 — A direcção nacional poderá constituir mandatário para a prática de certos actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

CAPÍTULO X

Conselho fiscal

Artigo 37.º

Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário, um vogal e dois suplentes.

Artigo 38.º

Atribuições

Compete ao conselho fiscal:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos em matéria económica e financeira;
- c) Dar parecer sobre o relatório anual de contas e sobre o plano anual de actividades e orçamento;
- d) Dar parecer sobre o sistema de quotização;

- e) Examinar a contabilidade do Sindicato, sempre que o entenda necessário ou conveniente;
- f) Apresentar à direcção nacional as sugestões que entenda de interesse para a vida do Sindicato;
- g) Redigir as actas das reuniões.

CAPÍTULO XI

Órgãos distritais

Artigo 39.º

Assembleia distrital

A assembleia distrital é constituída por todos os associados que exercem a sua actividade profissional no distrito, no pleno gozo dos seus direitos associativos, competindo-lhe aprovar o regulamento do seu funcionamento, eleger a mesa da assembleia e, ainda, tomar posição e deliberar sobre questões que lhe sejam submetidas pela direcção distrital.

Artigo 40.º

Direcção distrital

1 — A direcção distrital é composta por um número ímpar de membros, um dos quais é o presidente, cabendo ao vogal da direcção nacional do distrito assegurar as orientações da direcção nacional.

2 — Compete à direcção distrital:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Dirigir e coordenar as actividades do Sindicato no distrito com respeito pelas orientações da direcção nacional;
- c) Manter contacto com o vice-presidente indicado para a região, e dar-lhe conhecimento de toda a actividade desenvolvida no distrito, nomeadamente daquela que possa exigir a intervenção da direcção nacional;
- d) Representar o Sindicato junto das entidades distritais, no exercício das suas funções próprias ou a solicitação da direcção nacional;
- e) Convocar o conselho distrital de delegados;
- f) Administrar e gerir as dotações do Sindicato, ao nível distrital, elaborando mensalmente um relatório a enviar ao tesoureiro nacional, com conhecimento obrigatório ao vice-presidente da região a que pertence;
- g) Dar parecer sobre todos os pedidos de filiação ou de readmissão de associados;
- h) Definir as funções dos membros que compõem a direcção distrital;
- i) Manter informados os delegados sindicais sobre as actividades e posições do Sindicato;
- j) Redigir as actas das reuniões.

Artigo 41.º

Reuniões

A direcção distrital deverá reunir regularmente, convocada pelo presidente, a pedido de metade dos seus membros ou a solicitação do vogal ou do vice-presidente indicado para a região.

Artigo 42.º

Conselho distrital dos delegados sindicais

O conselho distrital de delegados sindicais constituído pelos delegados sindicais do distrito e pelo 1.º suplente da direcção nacional.

Artigo 43.º

Atribuições e competências

Compete em especial ao conselho distrital de delegados sindicais:

- a) Analisar a situação político-sindical, a nível nacional e distrital, na perspectiva da defesa dos interesses dos associados do distrito;
- b) Organizar em colaboração com a direcção distrital, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato;
- c) Nomear a comissão de gestão prevista no artigo 22.º, n.º 7, dos presentes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam postas pelos órgãos do Sindicato;
- e) Redigir as actas das reuniões.

Artigo 44.º

Reuniões

As reuniões do conselho distrital de delegados sindicais são convocadas e presididas pela direcção distrital.

CAPÍTULO XII

Órgão ao nível local

Artigo 45.º

Delegado sindical

1 — O delegado sindical é um elemento de dinamização e de coordenação da actividade sindical nos locais de trabalho e representa o interesse dos associados junto dos órgãos do sindicato, neles participando nos termos previstos nestes estatutos.

2 — O mandato do delegado sindical é de três anos, podendo ser reeleito mais de uma vez.

Artigo 46.º

Natureza efectiva e composição

1 — Em cada local de trabalho de base, designadamente a esquadra, ou outros, os associados que exerçam a actividade profissional na correspondente área de acção elegerão delegados sindicais sempre que o entenderem necessário e conveniente para a defesa dos interesses profissionais, em conformidade com o estipulado na lei.

2 — Existindo no mesmo local de trabalho mais do que um delegado sindical, constituir-se-á núcleo local de delegados, devendo as deliberações de alcance representativo ser tomadas por via consensual.

Artigo 47.º

Atribuições e competências

Compete, em especial, ao delegado sindical:

- a) Representar o Sindicato, dentro dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os associados e o Sindicato;
- c) Manter os associados informados da actividade sindical, assegurando que o material informativo do Sindicato lhes chegue integralmente;
- d) Comunicar à direcção distrital todas as irregularidades ou problemas que afectem qualquer associado quanto às condições do seu estatuto sócio-profissional;
- e) Estimular a participação dos associados na vida sindical;
- f) Incentivar a filiação no Sindicato Nacional da Carreira de Chefe da Polícia de Segurança Pública SNCC/PSP;
- g) Promover a regularidade da quotização dos associados;
- h) Dar conhecimento à direcção distrital das mudanças dos associados;
- i) Fomentar através do exemplo o gosto pelo associativismo sindical e o prestígio do Sindicato;
- j) Assegurar aos associados o possível apoio na resolução dos problemas e dificuldades, no quadro do companheirismo e da solidariedade da vida sindical;
- k) Assumir sempre a coerente defesa do SNCC/PSP e de cada associado em especial;
- l) Exercer as atribuições que lhe sejam reconhecidas pelos órgãos nacionais do Sindicato, designadamente através da sua participação nas reuniões do conselho distrital de delegados.

PARTE V

Regime económico do Sindicato

CAPÍTULO XII

Receitas despesas e princípios orçamentais

Artigo 48.º

Património e receitas

1 — O património do SNCC/PSP é constituído por bens móveis e imóveis, bem como pelo rendimento desses bens.

2 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias provenientes de iniciativas levadas a cabo por associados ou por órgãos do Sindicato.

Artigo 49.º

Despesas

As receitas do Sindicato terão as seguintes aplicações prioritárias:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos do Sindicato, tal como consta de regulamento financeiro próprio;

b) Constituição de um fundo de reserva nacional, no valor de 3% das receitas de quotização, destinado a fazer face a situações graves ou relevantes que justifiquem a sua movimentação, cujas normas de utilização constam de regulamento próprio;

c) Os subsídios dados por entidades estatais ou privados, no âmbito de seminários, conferências, congressos ou outras iniciativas públicas organizadas pelo Sindicato.

3 — O património do SNCC/PSP é insusceptível de divisão ou partilha.

4 — A expulsão ou saída de qualquer membro não confere o direito a qualquer quota do património do Sindicato.

Artigo 50.º

Princípios orçamentais

1 — O Sindicato rege-se pelos princípios da unidade e universalidade das receitas e despesas, através da existência de um orçamento nacional e de uma única contabilidade.

2 — O poder de decisão orçamental cabe à direcção nacional.

3 — Na elaboração dos orçamentos, a direcção nacional deverá ter em conta a garantia das despesas correntes e de funcionamento nacional, regional e distrital.

Artigo 51.º

Gestão e contabilidade

1 — A contabilidade e período de gestão financeira serão ajustados ao ano civil, devendo ser adoptada uma metodologia de escrituração simples e uniforme, a todos os níveis de execução.

2 — O relatório das contas e do orçamento deverão ser elaborados com a devida antecedência, a fim de poderem ser apreciados pelos órgãos estatutariamente competentes.

CAPÍTULO XIII

Fusão e dissolução

Artigo 52.º

Requisitos especiais

A fusão ou dissolução do Sindicato só pode ser decidida em assembleia geral expressamente convocada para o efeito com um número de associados nunca inferior a 10% do total de associados do Sindicato e tem de ser aprovada por quatro quintos dos presentes, através de voto secreto.

Artigo 53.º

Destino do património

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que se processará, não podendo em caso algum os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO XIV

Alteração dos Estatutos

Artigo 54.º

Requisitos especiais

1 — As alterações aos Estatutos são aprovadas em assembleia geral.

2 — As propostas de alteração a submeter à assembleia geral devem estar disponíveis, para consulta, com pelo menos 30 dias de antecedência relativamente à data de realização da mesma.

CAPÍTULO XV

Eleições

Artigo 55.º

Princípio geral

As eleições para um órgão do sindicato e as votações efectuam-se sempre por escrutínio secreto, no qual participam os membros que constituem o respectivo universo eleitoral que se encontrem no pleno gozo dos direitos sindicais, de acordo com o regulamento eleitoral.

Artigo 56.º

Eleições para os órgãos dirigentes nacionais

1 — São eleitos em assembleia geral ordinária, pelo sistema maioritário, em lista completa, os seguintes órgãos dirigentes nacionais:

Mesa da assembleia geral;
Direcção nacional;
Conselho fiscal.

2 — Não são permitidas candidaturas por mais de uma lista, sendo obrigatória a apresentação de declaração, individual ou colectiva, de aceitação da candidatura.

3 — Considera-se eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos expressos.

4 — Caso não haja listas concorrentes ao acto eleitoral previamente convocado, a mesa da assembleia geral designará uma comissão de gestão, a quem competirá assegurar os assuntos correntes do Sindicato até à data da sua substituição.

5 — Para solucionar o vazio directivo, a mesa da assembleia geral marcará novas eleições, a realizar num prazo máximo de 90 dias, sendo a organização e logística da responsabilidade da comissão de gestão.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Artigo 57.º

Casos omissos

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas que se venham a levantar na aplicação dos presentes

estatutos será resolvida pela mesa da assembleia geral, ouvido o conselho fiscal.

Artigo 58.º

1 — O Sindicato Nacional da Carreira de Chefe da Polícia de Segurança Pública — SNCC/PSP será dirigido, até à realização do acto de eleição dos seus primeiros órgãos sociais, por uma comissão instaladora constituída por todos os elementos que compõem, na data da aprovação dos presentes estatutos, os órgãos sociais da Associação Nacional de Subchefes da Polícia de Segurança Pública — ANS/PSP a extinguir.

2 — O Sindicato Nacional da Carreira de Chefe da Polícia de Segurança Pública — SNCC/PSP tomará posse por cessão logo que adquirir legitimidade jurídica de todos os bens móveis e imóveis, de todo o passivo e activo e do corpo de associados da Associação Nacional de Subchefes — ANS/PSP.

Registados em 13 de Outubro de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 87/2003, a fl. 44 do livro n.º 2.

Sind. da Ind. e Comércio Petrolífero — SICOP Alteração

Alteração aos estatutos, aprovada em assembleia geral extraordinária de 24 de Maio de 2003.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato possui a designação de Sindicato da Indústria e Comércio Petrolífero — SICOP.

Artigo 2.º

O SICOP é a associação de todos os trabalhadores no activo e na reforma integrados neste ramo de actividade, independentemente da sua profissão.

Artigo 3.º

O SICOP exerce a sua actividade em todo o território nacional.

Artigo 4.º

O SICOP terá a sua sede no distrito do Porto.

Artigo 5.º

O SICOP poderá criar ou extinguir, por deliberação da direcção, delegações ou outras formas de representação, sempre que o julgar necessário à apresentação dos seus fins.

CAPÍTULO II

Artigo 6.º

1 — O Sindicato tem por fim defender e promover os interesses económicos, sociais, profissionais e culturais dos trabalhadores nele inscritos.

2 — O Sindicato reconhece e defende o princípio do pluralismo e liberdade sindical que concorra para a solidariedade entre todos os trabalhadores, repudiando qualquer iniciativa de instauração de regimes ou ideias totalitárias.

Artigo 7.º

1 — O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, credos religiosos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 8.º

1 — O Sindicato poderá participar como membro em uniões, federações e confederações nacionais e internacionais cujos fins concordem com os defendidos por este Sindicato.

2 — O eventual ingresso ou abandono nas organizações mencionadas no n.º 1 resultarão da vontade expressa dos trabalhadores através do voto secreto em assembleia geral.

3 — As referidas deliberações não alterarão os presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Fins e competência

Artigo 9.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover por todos os meios ao seu alcance os interesses colectivos dos associados;
- b) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus membros, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- c) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- d) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade colectiva.

Artigo 10.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações ou por organismos estatais;
- c) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis de trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- d) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais;

- e) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- f) Gerir e administrar, em colaboração com outras organizações, instituições de carácter social.

Artigo 11.º

Para a prossecução dos seus fins o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse dos seus associados;
- b) Intensificar a sua propaganda, com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical, por forma a garantir a estreita e contínua ligação de todos os seus associados;
- d) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- f) Assegurar uma boa gestão de fundos.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 12.º

Têm o direito de filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 2.º dos presentes estatutos, exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 3.º e defendam os princípios fundamentais dos presentes estatutos.

Artigo 13.º

1 — O pedido de filiação deve ser dirigido à direcção em impresso para esse efeito fornecido pelo Sindicato.

2 — O pedido pode ser veiculado através dos respectivos delegados sindicais quando o interessado assim o entenda.

3 — A aceitação ou recusa de filiação é de competência da direcção e da decisão cabe recurso para o Conselho Nacional, que a apreciará na sua primeira reunião.

Artigo 14.º

São direitos do sócio:

- a) Eleger ou ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida do Sindicato;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado;
- d) Ser informado de toda a actividade do Sindicato.

Artigo 15.º

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões tomadas de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa de interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Difundir as ideias e os objectivos das associações às quais o Sindicato venha a aderir;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política;
- h) Divulgar as edições do Sindicato;
- i) Pagar pontualmente a quotização;
- j) Pagar o cartão na altura da inscrição e na data da sua revalidação;
- l) Comunicar ao Sindicato no prazo máximo de três meses a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença ou impedimento por serviço militar, mudança de actividade, desemprego ou ainda quando deixar de exercer a sua actividade profissional na área abrangida pelo Sindicato.

Artigo 16.º

1 — A quotização sindical será fixada em assembleia geral, por proposta da direcção.

2 — *(Eliminada.)*

Artigo 17.º

Estão isentos de pagamento da quota os sócios que não recebam as respectivas retribuições e não usufruam de quaisquer subsídios.

Artigo 18.º

Perdem a qualidade de sócio os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional;
- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito ao presidente da direcção, sem prejuízo de o Sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;
- c) Hajam sido punidos com pena de expulsão.

Artigo 19.º

Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expul-

são, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente por mais de 50 % dos seus membros.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 20.º

Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

Artigo 21.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres prescritos no artigo 15.º, com excepção das alíneas i), j) e l), para as quais se admite um atraso de três meses.

Artigo 22.º

Incorrem nas penas de suspensão e de expulsão, devendo especialmente esta última ser reservada para os casos de grave violação dos direitos fundamentais, os sócios que:

- a) Reincidam nas infracções previstas no artigo 15.º;
- b) Pratiquem actos lesivos dos interesses e dos direitos dos associados.

Artigo 23.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e específica dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao sócio, que dará o recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será esta feita por carta registada com aviso de recepção.

3 — O acusado fará a sua defesa também por escrito no prazo de 30 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da data da apresentação da defesa.

Artigo 24.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção. A direcção poderá delegar numa comissão a organização do inquérito.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária.

CAPÍTULO VI

Corpos gerentes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 25.º

Os corpos gerentes do Sindicato são:

- a) Mesa da assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal.

Artigo 26.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia eleitoral de entre os sócios do Sindicato maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 27.º

A duração do mandato dos corpos gerentes é de três anos, podendo ser reeleitos.

Artigo 28.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

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

3 — As despesas de transporte, estadia e alimentação feitas pelos dirigentes sindicais no desempenho das suas funções serão suportadas pelo Sindicato.

Artigo 29.º

Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para o efeito, desde que mais de 50% dos sócios votem favoravelmente.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 30.º

A assembleia geral é constituída pelos sócios efectivos, no pleno gozo dos seus direitos, quando reunidos nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 31.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um 3.º secretário.

2 — O presidente, nas suas faltas e impedimentos, será substituído pelos 1.º, 2.º ou 3.º secretários, pela sua ordem.

Artigo 32.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários e dirigir os trabalhos;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de cinco dias após a eleição ou decisão de recursos interpostos;
- c) Assinar os termos de abertura e encerramento, rubricar as folhas dos livros de actas, assinar as actas e o expediente da mesa;
- d) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

Artigo 33.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
- f) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

Artigo 34.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal e apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direcção;
- c) Deliberar sobre a alteração de estatutos;
- d) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- e) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos da associação ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudos dos processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e do conselho disciplinar;
- g) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- h) Deliberar sobre a dissolução da associação e forma de liquidação do seu património;
- i) Deliberar sobre a integração e fusão da associação;
- j) Deliberar sobre o valor da quotização por proposta da direcção;
- k) Deliberar sobre a criação do fundo de greve por proposta da direcção;
- l) Deliberar sobre os regulamentos interno e eleitoral por proposta da direcção;
- m) Deliberar sobre o ingresso ou abandono em uniões, federações e confederações nacionais e internacionais por proposta da direcção.

Artigo 35.º

A assembleia reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente, até 31 de Março, para exercer as atribuições previstas na alínea *b)* do artigo 34.º e de três em três anos, até 30 de Abril, para exercer as atribuições previstas na alínea *a)* do mesmo artigo.

Artigo 36.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a)* Sempre que o presidente da mesa ou assembleia geral o entender necessário;
- b)* A solicitação da direcção ou do conselho fiscal;
- c)* A requerimento de, pelo menos, 50 % dos seus associados;
- d)* A requerimento de um ou mais associados para apreciar recurso com fundamento ou irregularidades do acto eleitoral.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas *b)* e *c)*, o presidente deverá promover a realização da assembleia geral no prazo máximo de 20 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 30 dias.

Artigo 37.º

A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, com, pelo menos, oito dias de antecedência, indicando o dia, hora e local, bem como a agenda de trabalhos, através de anúncio convocatório publicado em jornal diário da área em que a associação exerce a sua actividade.

Artigo 38.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a maioria dos associados ou trinta minutos depois com os presentes.

Artigo 39.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios, nos termos da alínea *c)* do artigo 36.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes do requerimento.

2 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes dois terços dos sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada e ficam solidariamente obrigados ao pagamento de todas as despesas que a associação tenha feito para esse fim.

Artigo 40.º

1 — As deliberações serão tomadas por simples maioria de votos, salvo quando nestes estatutos se dispuser em contrário.

2 — Em caso de empate, o presidente da mesa terá voto de qualidade.

Artigo 41.º

1 — Nas assembleias gerais não é permitido tratar de assuntos diferentes daqueles para que tiverem sido convocados, sendo nulas as deliberações tomadas sobre matéria que não conste da agenda de trabalhos.

2 — A assembleia geral que destituir pelo menos 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma nova comissão provisória, em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos no prazo de 90 dias.

SECÇÃO II-A

Direcção

Artigo 42.º

A direcção do Sindicato compõe-se de membros eleitos de entre os sócios do Sindicato, sendo um presidente, um secretário, um tesoureiro, oito directores e quatro suplentes. Na primeira reunião da direcção os membros eleitos definirão as funções de cada um.

Artigo 43.º

Compete à direcção, em especial:

- a)* Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b)* Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição de sócio;
- c)* Dirigir e coordenar as actividades do Sindicato de acordo com os princípios definidos no presente estatuto, respeitando em particular as decisões da assembleia geral e procurando dar satisfação às aspirações dos associados;
- d)* Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência, bem como o orçamento do ano seguinte;
- e)* Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f)* Elaborar o inventário dos bens do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- g)* Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ele deve pronunciar-se;
- h)* Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i)* Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunera-

- ções, de acordo com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
 - k) Cumprir as tarefas de que seja especificamente incumbida pela assembleia geral;
 - l) Manter os associados informados a respeito da vida do Sindicato, particularmente no respeitante às suas relações com outras organizações de trabalhadores e com órgãos de Estado;
 - m) Declarar ou suspender a greve;
 - n) Propor à assembleia geral o valor da quotização sindical.

Artigo 44.º

1 — A direcção reunir-se-á pelo menos uma vez por mês e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos de todos os membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — Em caso de empate o presidente tem voto de qualidade.

Artigo 45.º

1 — Os membros da direcção respondem, solidariamente, pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos desta responsabilidade:

- a) Os membros da direcção que não tiveram conhecimento na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão seguinte e após leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;
- b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

Artigo 46.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção, sendo um o presidente ou quem ele delegar.

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

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 47.º

O conselho fiscal compõe-se de três membros.

Artigo 48.º

Na primeira reunião do conselho fiscal os membros eleitos escolherão de entre si o presidente.

Artigo 49.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar trimestralmente a contabilidade do Sindicato;

- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção, bem como sobre o orçamento;
- c) Elaborar actas das reuniões;
- d) Assistir às reuniões da direcção, sempre que o julgar conveniente, sem direito a voto;
- e) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato.

CAPÍTULO VII

Delegados sindicais

Artigo 50.º

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores sócios do Sindicato que, actuando como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa, serão essencialmente defensores dos direitos dos associados no interior da empresa.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas, ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas, quando a dispersão dos profissionais por locais de trabalho o justificar.

Artigo 51.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar os seus colegas e o Sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Desencadear, coordenar e participar com os demais trabalhadores em todo o processo de controlo de produção, desde que no local de trabalho não exista uma comissão de trabalhadores;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os colegas do sector;
- e) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais e regulamentares;
- f) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;
- g) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus colegas;
- h) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- i) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato;
- j) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- k) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição;
- l) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;

- m) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
- n) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças do sector.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 52.º

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 53.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

Artigo 54.º

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2 — O relatório e contas estarão patentes aos sócios na sede do Sindicato.

Artigo 55.º

A direcção submeterá à apreciação da assembleia geral, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento geral para o ano seguinte.

CAPÍTULO IX

Greve

Artigo 56.º

Considerando que a greve é uma arma superior de luta, só deverá ser usada em última instância.

Artigo 57.º

1 — A greve é declarada ou suspensa pela direcção.

2 — *(Eliminada.)*

3 — Poderá ser adicionada à quota sindical uma nova percentagem destinada a um fundo de greve. A decisão será tomada em assembleia geral convocada expressamente para o efeito e por proposta da direcção.

CAPÍTULO X

Artigo 58.º

A dissolução do Sindicato verificar-se-á nos termos da lei e desde que em assembleia geral convocada expressamente para o efeito se pronunciem favoravelmente pelo menos três quartos dos associados do Sindicato presentes.

CAPÍTULO XI

Alteração de estatutos

Artigo 59.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral, quando convocada para o efeito, indicando-se na convocatória os artigos a rever.

Artigo 60.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direitos.

Registados em 13 de Outubro de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 88/2003, a fl. 44 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro — STCDE — Alteração.

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral de 1 de Novembro de 2002 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2000, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 11, de 15 de Junho de 1997, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 8, de 2 de Abril de 1994.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro é a associação constituída por tempo ilimitado pelos trabalhadores não pertencentes ao quadro diplomático ou equiparado do Ministério dos Negócios Estrangeiros que exerçam profissão técnica, administrativa ou auxiliar nos consulados, missões diplomáticas e organismos portugueses dependentes do Ministério dos Negócios Estrangeiros no estrangeiro.

Artigo 2.º

Âmbito

O Sindicato exerce a sua actividade nos consulados, missões diplomáticas e outros organismos portugueses dependentes do Ministério dos Negócios Estrangeiros no estrangeiro.

Artigo 3.º

Sede

A sede do Sindicato é em Lisboa, podendo ser transferida para qualquer outra localidade em Portugal, por decisão da assembleia geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1 — O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização sindical unitária e independente.

2 — A democracia sindical rege toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

3 — O Sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela emancipação da classe trabalhadora e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

CAPÍTULO III

Objectivos e meios de acção

Artigo 5.º

Objectivos

O Sindicato prosseguirá os seguintes objectivos:

- a) Defesa dos direitos e interesses dos sócios, no âmbito profissional, utilizando todos os meios de actuação permitidos;
- b) Representação dos sócios em quaisquer instâncias, nomeadamente junto dos órgãos do poder político e das estruturas do Ministério dos Negócios Estrangeiros, na defesa dos seus interesses profissionais colectivos e individuais;
- c) Intervenção na elaboração de leis ou actos de outra natureza que digam respeito aos interesses da classe, através do exercício dos direitos de negociação e participação;
- d) Fomento do aperfeiçoamento técnico e cultural dos sócios;
- e) Promoção da solidariedade entre os sócios e entre estes e as demais classes trabalhadoras, pelo estabelecimento de relações com outras associações sindicais, nacionais e estrangeiras. E, geralmente, por todos os meios legais, procurar a melhoria das condições de vida dos trabalhadores aderentes;
- f) Luta pela dignificação profissional dos trabalhadores que estatutariamente representa.

Artigo 6.º

Meios de acção

Para realizar estes objectivos, o Sindicato poderá, nomeadamente:

- a) Criar instrumentos de informação e de estudo, designadamente editando comunicados, boletins e folhetos ou promovendo a auscultação dos sócios através de inquéritos;

- b) Criar acções de formação profissional ou participar na sua criação;
- c) Exercer todos os meios de luta sindical para defesa dos interesses profissionais;
- d) Desenvolver apoio jurídico e contencioso aos sócios;
- e) E, geralmente, utilizar todos os meios não interditos por lei e regulamentos para desenvolver a profissão e assegurar o bem-estar dos trabalhadores, por si próprio ou em colaboração com outros organismos sindicais.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 7.º

Admissões

1 — Podem aderir ao Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — Todo o pedido de admissão deve ser formulado por escrito à comissão executiva, através dos delegados sindicais, quando existam.

3 — Das recusas de admissão como sócio cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 8.º

Direitos e deveres dos sócios

1 — São direitos dos sócios:

- a) Participar nas assembleias e reuniões do Sindicato;
- b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do Sindicato, quando no pleno uso dos seus direitos;
- c) Apresentar propostas e formular requerimentos;
- d) Recorrer para a assembleia geral dos actos da comissão executiva, nos termos dos presentes estatutos;
- e) Usufruir de todas as vantagens que resultem da actividade do Sindicato.

2 — São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- d) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- e) Exercer gratuitamente os cargos para que forem eleitos;
- f) Pagar pontualmente as quotas.

Artigo 9.º

Quotização

1 — Todo o sócio do Sindicato deverá pagar uma quota mensal, 12 vezes por ano, correspondente a 0,6%

do seu vencimento ilíquido total ou sobre o salário acrescido de prémio de antiguidade.

2 — Na situação prevista no n.º 3 do artigo 10.º dos presentes estatutos, a quota mensal, correspondente a 0,6% do valor da pensão ilíquida total da aposentação ou da reforma, será paga à delegação sindical respectiva, a qual remeterá, trimestralmente, o montante apurado à comissão executiva, ou, quando não haja delegação sindical, directamente à comissão executiva, através da sede ou para a conta bancária indicada.

3 — A quota é paga mensalmente por retenção na fonte ou, excepcionalmente, à delegação sindical respectiva, quando exista, a qual remeterá, trimestralmente, o montante apurado à comissão executiva, ou, ainda, quando não haja delegação sindical, directamente à comissão executiva através da sede ou para a conta bancária indicada.

4 — A delegação sindical poderá deduzir nas receitas a remeter à comissão executiva, nos termos do número anterior, o correspondente às despesas efectuadas, desde que devidamente autorizadas e documentadas.

Artigo 10.º

Isenções

1 — Estão isentos do pagamento de quotas os sócios honorários e os que deixem, por qualquer situação devidamente comprovada, de auferir as respectivas remunerações.

2 — Estão ainda isentos do pagamento de quotas os sócios que cessem a actividade profissional em resultado de reforma ou aposentação, mas pretendam continuar filiados, devendo declará-lo e pagar uma jóia anual para custos administrativos, fixada pela assembleia geral, devidos a partir da cessação da relação laboral e até ao termo do 1.º trimestre de cada ano.

3 — A isenção constante do número anterior não se aplica àqueles que, embora na situação de reforma ou aposentação, possuam processos judiciais pendentes, em relação aos quais beneficiam do correspondente apoio jurídico, devendo suportar o pagamento da quota sindical até ao trânsito em julgado da respectiva sentença.

4 — As situações geradoras de isenção de pagamento de quota devem ser comunicadas à comissão executiva, no prazo de 30 dias, sob pena de a quotização ser devida.

5 — A comissão executiva poderá, mediante requerimento, isentar transitoriamente do pagamento de quota os sócios que se encontrem em comprovada situação de precariedade económica.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- a) Cessem a actividade profissional, salvo se por efeito de reforma ou aposentação;

- b) Deixem de proceder ao pagamento da sua quotização por período de três meses;
- c) Apresentem, por escrito, à comissão executiva a sua demissão;
- d) Sejam punidos com pena disciplinar de expulsão, nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Em caso de cessação da actividade profissional motivada por despedimento, a perda da qualidade de sócio só se verifica, se for caso disso, a partir do momento em que aquele se torne definitivo em resultado de sentença judicial transitada em julgado.

3 — Os associados que, por força do disposto na alínea a) do n.º 1 e no n.º 2 do presente artigo, percam a qualidade de sócios podem, por deliberação da assembleia geral e mediante proposta da comissão executiva, ser admitidos como sócios honorários.

Artigo 12.º

Readmissão de sócio

1 — Os sócios podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Aquele que perca a qualidade de sócio pelo motivo constante da alínea b) do artigo anterior só poderá ser readmitido mediante o pagamento da quotização em dívida, cujo montante em caso algum poderá ser superior a quatro meses de quotização, calculados com base no vencimento auferido à data em que o pedido de readmissão é formulado.

3 — A readmissão de sócio que haja sido objecto da pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, a qual deverá votar favoravelmente o respectivo pedido de readmissão por maioria de dois terços dos sócios presentes ou representados.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 13.º

Das penas

1 — Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penas:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até seis meses;
- c) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de repreensão os sócios que, de forma injustificada, não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º, n.º 2.

3 — Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

- a) Reincidam na infracção prevista no número anterior;
- b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos associados.

Artigo 14.º

Princípio de audiência prévia

Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que ao sócio sejam facultadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar.

Artigo 15.º

Do processo disciplinar

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, cuja duração não poderá exceder 30 dias, a que se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com descrição completa e especificada dos factos de que é acusado.

2 — A nota de culpa deverá ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, mediante notificação pessoal ou mediante carta registada.

3 — O sócio apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo máximo de 20 dias contados da recepção da nota de culpa, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa e notificada ao sócio nos termos constantes do n.º 2 do artigo anterior.

Artigo 16.º

Competência disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pela comissão executiva, podendo esta delegar no secretário-geral a aplicação das penas de repreensão e suspensão.

2 — A aplicação da pena de expulsão deve ser votada favoravelmente pela comissão executiva, por maioria simples dos seus membros, sendo exigível maioria qualificada de dois terços sempre que a pena de expulsão seja aplicável a membro dos corpos gerentes.

CAPÍTULO VI

Órgãos do Sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

Órgãos e corpos gerentes

1 — Os órgãos do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) Os corpos gerentes;
- c) As secções regionais.

2 — Os corpos gerentes são:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A comissão executiva;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 18.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 19.º

Gratuidade dos cargos

O exercício dos cargos associativos é gratuito, sendo apenas reembolsáveis as despesas em serviço do Sindicato, sob justificação, incluindo as resultantes da requisição nos termos da lei.

Artigo 20.º

Eleição dos corpos gerentes

1 — Os corpos gerentes do Sindicato são eleitos em assembleia geral eleitoral constituída por todos os sócios que, à data da respectiva realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A eleição dos corpos gerentes processar-se-á por escrutínio secreto, mediante votação directa, por correspondência ou procuração.

3 — Os sócios votarão nas listas candidatas, sendo a mais votada a eleita.

4 — As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

5 — Findos os respectivos mandatos, os membros dos corpos gerentes cessantes deverão conservar-se no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam eleitos e investidos.

Artigo 21.º

Destituição dos corpos gerentes

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, mediante deliberação tomada por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes ou representados.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, metade dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória, em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

3 — Se os membros destituídos, nos termos dos números anteriores, não atingirem a percentagem exigida no n.º 2, a substituição só se verificará a solicitação dos restantes membros do órgão respectivo.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias no prazo máximo de 90 dias.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 22.º

Assembleia geral

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente a proposta de relatório e contas da comissão executiva e respectivo parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o programa anual de acção e respectivo orçamento proposto pela comissão executiva;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da comissão executiva, em matéria disciplinar;
- f) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes e aceitar ou recusar os pedidos de demissão dos seus membros;
- g) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- h) Deliberar sobre a fusão do Sindicato ou a sua integração em organismos sindicais nacionais ou internacionais.

Artigo 23.º

Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária, anualmente, em dia, hora e lugar previamente fixados pelo presidente da mesa da assembleia geral, o qual enviará convocatória com a respectiva ordem de trabalhos, com a antecedência mínima de 60 dias, bem como procederá às respectivas publicações. De três em três anos, a assembleia geral procederá à eleição dos corpos gerentes.

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
- b) Por solicitação da comissão executiva;
- c) Por solicitação do conselho fiscal;
- d) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a 100.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral, no prazo máximo de 15 dias, após a recepção do requerimento, sendo que a convocatória deve ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data da respectiva realização.

Artigo 24.º

Quórum

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sócios, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As reuniões extraordinárias da assembleia geral, requeridas pelos sócios nos termos do disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo anterior, não se realizarão

sem a presença efectiva de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos 12 meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 25.º

Funcionamento

1 — A admissão nas assembleias gerais resulta da apresentação do cartão de membro do Sindicato ou de qualquer documento justificativo do pagamento das quotas.

2 — É permitida a representação por procuração, não podendo cada sócio ser portador de mais de 30 procurações.

3 — As deliberações da assembleia geral são tomadas pela maioria dos membros presentes ou representados, de mão levantada, salvo o que dispõe o número seguinte.

4 — São tomadas por escrutínio secreto as deliberações da assembleia geral nos casos seguintes:

- a) Eleição ou destituição dos corpos gerentes;
- b) Dissolução do Sindicato;
- c) Integração e fusão do Sindicato.

5 — Nas assembleias gerais que tenham por objecto a eleição dos corpos gerentes é permitido o voto por correspondência.

Artigo 26.º

Mesa da assembleia geral

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

2 — Na primeira reunião da mesa da assembleia geral, os seus membros escolherão entre si o vice-presidente e o secretário, devendo o cargo de presidente ser indicado nominalmente no acto da candidatura.

3 — Compete à mesa, nomeadamente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral;
- b) Dirigir, orientar e executar todos os trabalhos das reuniões da assembleia geral;
- c) Organizar o processo eleitoral, executar todos os trabalhos dele decorrentes e dar posse aos corpos gerentes.

4 — Compete, em especial, ao presidente assistir às reuniões da comissão executiva, sem direito a voto.

SECÇÃO III

Comissão executiva

Artigo 27.º

Composição e funcionamento

1 — A comissão executiva, constituída por 15 membros, é composta por 1 secretário-geral, 3 secretários-gerais-adjuntos, 2 secretários, 1 tesoureiro, 1 tesoureiro-adjunto e 7 vogais.

2 — Na primeira reunião da comissão executiva, os membros eleitos aprovarão um regulamento interno de funcionamento, que distribuirão, entre si, os respectivos cargos e definirão as funções de cada um, podendo rodar entre si, excepto o cargo de secretário-geral, o qual deverá ser indicado nominalmente no acto da candidatura.

Artigo 28.º

Competências da comissão executiva

A comissão executiva é o órgão administrativo e executivo do Sindicato, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- b) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas, bem como o programa de acção e a respectiva proposta de orçamento para o ano seguinte;
- c) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato, autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual e elaborar e manter actualizado o inventário dos bens do Sindicato;
- d) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;
- e) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a sua convocação extraordinária, sempre que o julgue conveniente;
- f) Decidir sobre a admissão e exclusão de sócios, bem como exercer o poder disciplinar, nos termos estatutários;
- g) Elaborar regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- h) Deliberar sobre a constituição de secções regionais do Sindicato.

Artigo 29.º

Atribuições dos membros da comissão executiva

1 — Compete, em especial, ao secretário-geral:

- a) Coordenar o trabalho da comissão executiva e organizar a atribuição de pelouros aos outros membros;
- b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- c) Elaborar os relatórios anuais das actividades, em conjunto com os responsáveis pelos diversos pelouros atribuídos;
- d) Abrir contas bancárias e proceder ao respectivo movimento;
- e) Constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, para tal, definir com precisão o âmbito dos poderes conferidos;
- f) Assegurar-se do cabal desempenho das atribuições de cada pelouro, bem como das tarefas atribuídas.

2 — Compete, em especial, aos secretários-gerais-adjuntos:

- a) Substituírem o secretário-geral nos seus impedimentos;
- b) Coadjuvarem o secretário-geral nas suas funções.

3 — Compete especialmente ao tesoureiro:

- a) Zelar pelo património do Sindicato;
- b) Arrecadar e depositar receitas;
- c) Providenciar o pagamento das despesas previstas no orçamento anual ou autorizadas pela comissão executiva e visar os respectivos documentos;
- d) Coordenar todos os serviços de contabilidade, tesouraria e administração do Sindicato;
- e) Abrir contas bancárias e proceder ao respectivo movimento;
- f) Organizar os balanços trimestrais a facultar ao conselho fiscal e o fecho de contas a submeter ao parecer do conselho fiscal e à aprovação da assembleia geral.

4 — Compete especialmente ao tesoureiro-adjunto coadjuvar o tesoureiro.

5 — Compete especialmente aos secretários:

- a) Secretariar as reuniões da comissão executiva e lavrar as respectivas actas;
- b) Executar os serviços de secretariado, expediente e arquivo.

6 — Compete a cada vogal exercer as funções e exercer as competências que lhe sejam conferidas pela comissão executiva.

Artigo 30.º

Reuniões da comissão executiva

1 — A comissão executiva reúne todas as vezes que o interesse do Sindicato o exigir, mediante convocação do secretário-geral.

2 — As reuniões são presididas pelo secretário-geral ou por um dos secretários-gerais-adjuntos.

3 — Para deliberar validamente, a comissão executiva deve reunir, pelo menos, oito membros.

4 — As resoluções e decisões são tomadas à maioria simples dos membros presentes.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 31.º

Composição e funcionamento

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, um relator e um secretário.

2 — Na primeira reunião do conselho fiscal, os seus membros escolherão de entre si o secretário e o relator, devendo o cargo de presidente ser indicado nominalmente no acto da candidatura.

Artigo 32.º

Competências

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar trimestralmente a contabilidade do Sindicato;

- b) Dar parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o programa de acção e o orçamento apresentados pela comissão executiva;
- c) Elaborar actas das suas reuniões;
- d) Apresentar à comissão executiva as recomendações que entender de interesse para a vida do Sindicato.

2 — Compete, em especial, ao presidente assistir às reuniões da comissão executiva, sem direito a voto.

SECÇÃO V

Secções regionais

Artigo 33.º

Objecto e âmbito

1 — As secções regionais são órgãos descentralizados do Sindicato, constituídas por todos os sócios de uma região concretamente demarcada no momento da respectiva constituição.

2 — Poderão ser constituídas secções regionais sempre que as características dos países ou das regiões geográficas o justifiquem.

Artigo 34.º

Regulamento das secções regionais

1 — A secção regional é gerida por uma comissão regional composta pelos delegados sindicais eleitos na área geográfica respectiva.

2 — A comissão regional elegerá, de entre os seus membros, um coordenador e um tesoureiro.

3 — A comissão regional reunirá sempre que as circunstâncias o exijam, ou a pedido da maioria dos seus membros, por convocação do coordenador.

4 — Compete à comissão regional dinamizar a actividade do Sindicato na região, coordenando a acção dos delegados sindicais e promovendo o estudo e a defesa das condições de trabalho nos locais de trabalho.

5 — A comissão regional procederá à arrecadação das receitas provenientes da quotização, de donativos ou iniciativas por si promovidas, administrando-as e apresentando contas à comissão executiva, de acordo com os estatutos.

6 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, cada secção regional poderá elaborar um regulamento interno adaptado às circunstâncias.

Artigo 35.º

Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do Sindicato, que actuam como elementos de coordenação e de dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho.

2 — Os delegados sindicais são eleitos pelos trabalhadores sindicalizados nos respectivos locais de trabalho, tendo o seu mandato a duração de um ano.

3 — São funções dos delegados sindicais:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- b) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e a informação do Sindicato cheguem a todos os trabalhadores do local de trabalho;
- c) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador;
- d) Cobrar as quotas dos associados, salvo quando a cobrança se processar através de desconto directo no vencimento;
- e) Colaborar estreitamente com a comissão executiva e com a respectiva comissão regional, caso esteja constituída, e assegurar a execução das suas resoluções;
- f) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- g) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição;
- h) Assegurar a sua substituição em casos de ausência ou demissão, comunicando-a à comissão executiva.

4 — Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador que esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

CAPÍTULO VII

Dissolução

Artigo 36.º

Dissolução e liquidação

1 — A fusão e a dissolução do Sindicato só poderão ocorrer por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número de sócios presentes ou representados.

2 — A assembleia geral que tiver sido convocada para os efeitos do presente artigo só poderá deliberar validamente se estiverem presentes ou representados mais de metade do número de sócios existentes à data da sua realização, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 25.º, n.º 2, dos estatutos e ser dotada de poderes especiais.

3 — Em caso de dissolução, a assembleia geral determinará, após regularização do passivo, o emprego ou a repartição do activo líquido ou dos bens do Sindicato.

4 — Em nenhum caso o saldo de liquidação e os bens do Sindicato poderão ser repartidos entre os sócios.

5 — A comissão executiva em exercício será encarregue de proceder à liquidação, em conformidade com os estatutos e com as decisões da assembleia geral, com os mais latos poderes para pagar o passivo, realizar o activo e atribuir os bens, nos termos da lei.

CAPÍTULO VIII
Alteração dos estatutos

Artigo 37.º

Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de dois terços do número dos sócios presentes ou representados, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 25.º, n.º 2, dos estatutos e ser dotada de poderes especiais.

Registados em 16 de Outubro de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 89/2003, a fl. 45 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) — Nulidade parcial

Declaração de nulidade dos artigos 16.º, alínea *a*), 17.º, n.ºs 1 e 2, 19.º, n.º 2, 23.º, n.º 3, 24.º, alínea *n*), e 36.º, n.º 3, dos estatutos da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL).

Por sentença de 8 de Julho de 2003, transitada em julgado em 23 de Setembro de 2003, da 9.ª Vara Cível da Comarca do Porto, 1.ª Secção, proferida no processo n.º 1776/03.9TVPRT, que o Ministério Público moveu contra a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), foram declaradas nulas as normas a seguir mencionadas, constantes dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2003, da referida associação: artigos 17.º, n.º 2, 19.º, n.º 2, e 36.º, n.º 3, dos estatutos, apenas na parte que se refere a associados representados, eliminando essa referência «ou representados»

das normas estatutárias; artigos 16.º, alínea *a*) — apenas na parte em que estipula «convocar, nos termos estatutários, as reuniões da assembleia geral» e 23.º, n.º 3, eliminando-se as mesmas do texto estatutário; artigo 24.º, alínea *n*) — apenas na parte em que estipula «requerer a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia geral», eliminando-se do texto estatutário a referência «de reuniões extraordinárias da assembleia geral»; artigo 17.º, n.º 1 — apenas na parte em que refere «e reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, por iniciativa da mesa, a pedido do conselho fiscal, ou da maioria da direcção ou ainda a requerimento de mais de 25 dos associados no pleno gozo dos seus direitos», vigorando em sua substituição as normas constantes do artigo 173.º, n.ºs 2 e 3, do Código Civil.

Registados em 10 de Outubro de 2003 sob o n.º 110/2003, a fl. 29 do livro n.º 2.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 12 de Setembro de 2003)

- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Agência Priv. de Coloc. — Maria Antónia Duarte Martins Lopes, Rua de Bernardo Lima, 47, 1.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º
- Agência Privada de Colocação Francisco Antero Marinho Ferreira, Edifício do Salto, lojas 3 e 4, São Gonçalo, Amarante, 4600 Amarante — alvará n.º 30/2003.
- Agência Privada de Colocação Maria José Pires Cebolas, Avenida do General Roçadas, 119, cave, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 1/2003
- Agência Privada Winning & Peralta, Colocação de Pessoal, L.^{da}, Rua dos Pinheiros, lote 1-B, 1.º, esquerdo, Costa da Guia, 2750 Cascais — alvará n.º
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- Alcaduto e Estivada — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Senhor do Monte, 4575-543 Sebolido — alvará n.º 345/2001.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Afonso Cordeiro, 534, 4450 Matosinhos — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.^{da}, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- AMAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Nacional n.º 11, Chão Duro, 2860 Moita — alvará n.º 172/96.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antave RH Portugal — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Pinheiro Chagas, 19-A, sala 301, 1050 Lisboa alvará n.º 411/2003.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Arrunhá — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Escolas, 31, Bairro da Encarnação, 1800-335 Lisboa — alvará n.º 295/2000.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ATLANCO — Sel. e Recr. de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- Aviometra Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, hangar 2, Tires, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Babcock Lusitana Serviços Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do General Ferreira Martins, 10, 8.º, B, 1495-137 Algés alvará n.º 352/2001.
- Braga Cedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Carmo, 49, 3.º, 4700 Braga — alvará n.º 435/2003.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.

II — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

CPK — Companhia Produtora de Papel Kraftsack, S. A. — Eleição em 15 de Setembro de 2003 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Luís Manuel Cardoso Arnaldo, portador do bilhete de identidade n.º 9273067, emitido em 17 de Setembro de 2003 pelo arquivo de identificação de Aveiro.
Armando Manuel Carteiro Conde, portador do bilhete de identidade n.º 9853207, emitido em 26 de Outubro de 1999 pelo arquivo de identificação de Aveiro.
Bruno Daniel Faria Tomásio, portador do bilhete de identidade n.º 11086217, emitido em 18 de Janeiro de 1999 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Suplentes:

Carlos Manuel Ramos Silva, portador do bilhete de identidade n.º 3320317, emitido em 30 de Outubro de 1995 pelo arquivo de identificação de Aveiro.
Fernando A. A. Leonel, portador do bilhete de identidade n.º 7899955, emitido em 11 de Junho de 1997 pelo arquivo de identificação de Aveiro.
Gaspar Abel S. Brás, portador do bilhete de identidade n.º 4911810, emitido em 17 de Abril de 2000 pelo arquivo de identificação de Aveiro.
Joaquim Manuel Marques Mendes, portador do bilhete de identidade n.º 7100493, emitido em 23 de Setembro de 1998 pelo arquivo de identificação de Aveiro.
Maria de Lourdes Pereira de Abreu, portadora do bilhete de identidade n.º 1337385, emitido em 17 de

Novembro de 1999 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

José Raul dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 4914287, emitido em 18 de Outubro de 2000 pelo arquivo de identificação de Aveiro.

Registados em 13 de Outubro de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 107/2003, a fl. 68 do livro n.º 1.

Melka — Confecções, L.ª — Eleição em 26 de Setembro de 2003 para o mandato de dois anos

- 1 — Ludovina Maria Correia Campos Lopes, 52 anos, costureira especializada, local de trabalho — Cacém.
- 2 — Susana Santos Gonçalves, 32 anos, costureira especializada, local de trabalho — Cacém.
- 3 — Maria de Fátima Silva Caeiro, 45 anos, costureira especializada, local de trabalho — Sulim.
- 4 — Manuel Cancio Afonso, 58 anos, estendedor-cor-tador, local de trabalho — Sulim.
- 5 — Maria Júlia Godinho da Silva Rocha, 47 anos, costureira especializada, local de trabalho — Cacém.

Registados em 17 de Outubro de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 108/2003, a fl. 68 do livro n.º 1.

- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 5 de Outubro, 35, 7.º, direito, São Sebastião da Pedreira, 1050-047 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- C. P. L. — Cedência de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar de Aveleda, São Cristóvão de Nogueira, 4690 Cinfães — alvará n.º 318/2000.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Emp. de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 1.16.05, 4.º, L, Parque das Nações alvará n.º 356/2001.
- CATERMAR — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Largo do Barão de Quintela, 11, 3.º, Encarnação, 1200 Lisboa — alvará n.º 421/2003.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDENTRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Elias Garcia, 362-D, bloco B, 6.º, A, sala 4, Venteira, 2735 Cacém — alvará n.º 324/2001.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta de Karl Marx, 3-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEDITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Barbosa du Bocage, 128, 1.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 316/2000.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta de São Francisco, Estrada A Barrosa, 94, Algueirão-Mem Martins, 2710 Sintra — alvará n.º 25/91.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050-188 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura, 8950 Castro Marim — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTROZIMBRE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Major Monteiro Leite, 13, 1.º, direito, 4690-040 Cinfães — alvará n.º 309/2000.
- Construlever Formação — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Professor Egas Moniz, 8, 2.º, esquerdo, Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 407/2003.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Esposende — alvará n.º 145/94.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Sérgio, 23, loja 3, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 298/2000.
- COSTACOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua E, lote 3, 2.º, Bairro do Milharada, 1675 Pontinha — alvará n.º 333/2001.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520-285 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua de José Augusto Gomes, 23, 2.º, esquerdo, Arcena, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- Denci Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Meladas, 380, 4536 Mozelos — alvará n.º 265/99.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Prof.^a Maria de Lurdes Belchior, lote 10, 2.º, frente, Alto do Pina, 1900 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Vilamarim, 5040 Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa alvará n.º 252/99.
- ELIGRUPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António José Gomes, 3, 2800 Almada — alvará n.º 108/93.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.^a, L.^{da}, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- Encaminho a Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Nuno Álvares Pereira, 2, rés-do-chão, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 397/2002.
- ENTRETEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Lagoa, 1262, Senhora da Hora, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 275/99.

- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.^{da}, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- EUROCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Lusíadas, 58-A, 1300 Lisboa — alvará n.º 24/91.
- EUROINTEGRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Jardim, 940, Vilar do Paraíso, 4405-824 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 268/99.
- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2951-901 Palmela — alvará n.º 22/90.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Armino Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Jorge Dinis, 3-B, 2910 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- Fialho e Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430-202 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do 1.º de Dezembro, 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 22, rés-do-chão, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXIPLAN — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do General Roçadas, 21-A, 1170 Lisboa — alvará n.º 222/98.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cooperativa Piedense, 61, loja 6, Cova da Piedade, 2800 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMACEDE, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700-296 Amadora alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta da Pailepa, 3077-F, Charneca do Lumiar, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Foz Cávado — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Henrique Medina, Marinhais, 4740 Esposende — alvará n.º 420/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Vivenda de São Jacinto, Arados, 2135 Samora Correia — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial da SAPEC, Herdade Praias do Sado, apartado 11, 2900 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.^{da}, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800 Aveiro alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GALLIA — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., 2.º proc., Avenida do Visconde de Barreiros, 77, 1.º, traseiras, 4470 Maia — alvará n.º 424/2003.
- GARMOND — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça do Marquês de Pombal, 16-A, 1250 Lisboa — alvará n.º 398/2002.
- GBP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Júlio Almeida Carrapato, 95, 3.º, esquerdo, São Pedro, 8000 Faro alvará n.º 368/2001.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar de Marianos, 2080 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Borges Carneiro, 42, 1.º, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 33/90.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600-206 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- HUSETTE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- IBERCONTRATO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Santos Dumont, 63, 6.º, direito, 1050-202 Lisboa, — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- IBERTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa alvará n.º 348/2001.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Lugar de Torna, Dalvares, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.

- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- I. R. S. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa — alvará n.º 425/2003.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- J. J. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. António Rodrigues Manitto, 85, 6.º, 2900 Setúbal — alvará n.º 83/92.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- Joaquim Silva Soares — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Augusto Simões, 505, 2.º, sala G, 4470 Maia — alvará n.º 81/92.
- JOB-FARM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Sete Capotes, 35, cave, esquerdo, Covilhã, 6200 Covilhã — alvará n.º 388/2002.
- JOBFACTOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Alto Mearim, 1133, sala 61, 4450 Matosinhos — alvará n.º 384/2002.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Crucifixo, 86, 4.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- Jorge Luís Mansos da Silva Gracindo — Empresa de Trabalho Temporário, Monte Novo, sítio de Troviscais, São Luís, 7630 Odemira — alvará n.º 292/2000.
- JOSAMIL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Rua do Rio Sado, lote 428, Boa Água Um, 2975-148 Quinta do Conde — alvará n.º 176/96.
- José Manuel Aires Correia Pinto — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 419/2003.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORIS — Empresa de Trabalho, L.^{da}, Rua de Luís de Camões, 128-B, 1300 Lisboa — alvará n.º 123/93.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- LIDERFOGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 26, 4.º, direito, Moscavide, 2670 Loures — alvará n.º 347/2001.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Lourical, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- Lopes & Lopes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 143/94.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- LUSOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém — alvará n.º 422/2003.
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Henrique Bravo, 6708, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 423/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- Marçal & Ferrão — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Boleta, Carapinheira, 3140 Carapinheira — alvará n.º 385/2002.
- Maria Adelaide da Silva Gonçalves — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização da Rina, 15, Sé, 5100 Lamego — alvará n.º 274/99.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Avenida do Cabo da Boa Esperança, lote 66, 8.º, B, Carregado, 2580 Alenquer — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- MCC — Empresa de Cedência de Pes. e T. Temporários, L.^{da}, Alqueves, Vila Verde, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 198/96.
- MEIXOTEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Lugar da Tapadinha, 3610 Tarouca — alvará n.º 386/2002.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Remolares, 15, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1050 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- Myjobs — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 22, rés-do-chão, esquerdo, 1069 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Avenida do Dr. António Rodrigues Manito, 100, rés-do-chão, 2900 Setúbal — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.

- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- Nogueira & Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Mesura, Piães, Cinfães, Santiago de Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 317/2000.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Besouros, 19-C, Alfarelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- NOVETT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta de Fernando Pessoa, 37, 2900-364 Setúbal — alvará n.º 328/2001.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, escritório 8, 1.º, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Liberdade, 129, 5.º, A, 1250-140 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Opção — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal do Clérigo, Trajouce, apartado 1584, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 100/93.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Poeta Bocage, 14-D, 1.º, A, direito, Lumiar, 1600 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9/10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775-226 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Estefânia, 78-82, 1000 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta da Fonte, Edifício D. Pedro I, 108, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Damião de Góis, 14-16, 2580 Alenquer — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ressano Garcia, 16, rés-do-chão, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa alvará n.º 160/95.
- PROTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Mariano de Carvalho, 29, 1.º, C, 2900-487 Setúbal — alvará n.º 372/2002.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio dos Bacelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.^{da}, Paíão, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- RH Útil — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Apeadeiro, 3, rés-do-chão, F/D, Espanadeira, São Martinho do Bispo, 3000 Coimbra — alvará n.º 152/94.
- RIBASSER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Escadinhas do Alto do Restelo, 2-B, 1400-188 Lisboa — alvará n.º 132/93.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.

- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. João de Castro, 124, 3.º, traseiras, 4435 Baguim do Monte — alvará n.º 249/99.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.^{da}, Campo Pequeno, 48, 1.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona de Expansão, Rua 15, lote 153, Alvalade, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- SAFRICASA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Crisóstomo de Sá, lote 2, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- SAMORTEPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Egas Moniz, lote 14, 1.º, A, 2135 Samora Correia — alvará n.º 199/97.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SELGEC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Alexandre Herculano, 39, rés-do-chão, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 53/91.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SILTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Papa João XXI, 18, 2135 Samora Correia — alvará n.º 285/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. — E. T. Temp., L.^{da}, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SOMÁODOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Pátio Ferrer, 1, lugar de Abóboda, São Domingos de Rana, 2750 Cascais — alvará n.º 326/2001.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.^{da}, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de 9 de Julho, 105, 1.º, direito, 2665 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRADEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, traseiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SUBCONTRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Joaquim António de Aguiar, 66, 2.º, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- SULCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- TAROUQUILENSE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Fernandes Tomás, 644, 4.º, direito, 4200-212 Porto — alvará n.º 395/2002.
- Tempo e Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 25 de Abril, 36-B, 1.º, sala H, Cacilhas, 2800 Almada — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da CHABITAL, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial da Abrunheira, Quinta do Lavi, bloco B, esc. 16, 2710 Sintra — alvará n.º 245/98.
- Temporium — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TH — Tempo e Hora, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Sidónio Pais, 362, Nogueira, Maia, 4470 Maia — alvará n.º 260/99.
- TOMICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 25 de Abril, lote 515, 17, Quinta das Laranjeiras, 2840 Seixal — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.

- TOTALCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Amadeu Sousa Cardoso, 29, 2.º, A, 1300 Lisboa — alvará n.º 315/2000.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRANCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta da Quinta do Paraíso, 12, 2900 Setúbal — alvará n.º 177/96.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo da Igreja, 10, 2.º, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- TRIMACHADOS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Alto Mearim, 1133, sala 37, 4450-036 Matosinhos — alvará n.º 153/94.
- Tromelguense — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Capela, Tromelgo, Ferreira-a-Nova, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 380/2002.
- TURAIMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Maestro Lopes Graça, 18, 1.º, esquerdo, Prior Velho, 2685 Sacavém — alvará n.º 374/2002.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1150 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Afonso, 7, 1.º, esquerdo, 2810-237 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, Largo de Gama Barros, 11, 2735 Cacém — alvará n.º 342/2001.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Uwe Jannsen — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Serpa Pinto, 752, 2.º, direito, tra-seiras, 4250 Porto — alvará n.º 351/2001.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da CHABITAL, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Frei Bernardo de Brito, loja 4-A, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Vieira Mendes — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Cosconhe, Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 343/2001.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 43, rés-do-chão, 2800 Almada — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.

