

Boletim do Trabalho e Emprego

38

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 7,14

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 38	P. 4165-4232	15-OUTUBRO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	4169
Organizações do trabalho	4211
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANIET — Assoc. Nacional da Ind. Extractiva e Transformadora e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Revisão global	4169
— CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outras	4180
— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras	4183
— ACT entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	4185
— AE entre a SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A., e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra	4188
— AE entre a GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A., e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Constituição da comissão paritária	4210
— AE entre a Repsol Polímeros, L. ^{da} , e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global — Rectificação	4210

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- Confederação dos Sind. Marítimos e Portuários (FESMARPOR) — Alteração 4211
- SPLIU — Sind. Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — Alteração 4226

II — Direcção:

- Sind. dos Trabalhadores da Actividade Financeira — SINTAF 4226
- Sind. Nacional dos Professores e Educadores — SINPROFE 4227
- FESMARPOR — Confederação dos Sind. Marítimos e Portuários 4227

III — Corpos gerentes:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- Assoc. da Restauração e Similares de Portugal — Nulidade parcial 4227
- ARP — Assoc. Rodoviária de Transportes Pesados de Passageiros — Nulidade parcial 4228

II — Direcção:

- ANCECSI — Assoc. Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos Saúde e Imagem 4228

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

- Shell Lubrificantes — SL, S. A. 4229

II — Identificação:

...

III — Eleições:

- Shell Lubrificantes — SL, S. A. — Alteração 4229

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

- Gráfica Calipolense, L.^{da} 4230
- FLEXIPOL — Espumas Sintéticas, S. A. 4231
- Bosch Security Systems — Sistemas de Segurança, S. A. 4231

II — Eleição de representantes:

- UNOR — Embalagens, S. A. 4231



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANIET — Assoc. Nacional da Ind. Extractiva e Transformadora e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — A presente convenção colectiva regulamenta as relações de trabalho entre as empresas representadas pela Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora (ANIET) e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias.

As empresas representadas pela ANIET exercem a actividade de extracção e ou transformação e comercialização de rochas ornamentais e industriais.

2 — O presente CCT abrange, à data da sua assinatura, 191 empregadores e 4015 trabalhadores.

3 — O presente CCT aplica-se a todo o território nacional.

4 — O âmbito profissional é o constante da cláusula 3.^a desta CCT.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão e substituição do presente CCT

1 — A presente convenção entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A presente convenção tem uma vigência mínima de três anos, contados da data referida no número antecedente, sucessivamente renovável por idênticos períodos.

3 — A denúncia da presente convenção, por alguma das partes, será efectuada por carta registada, com aviso de recepção, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nesta cláusula, e deve ser acompanhada de proposta escrita de revisão e respectiva fundamentação, seguindo-se a restante tramitação legal.

4 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente, mantendo-se em vigor os IRCT até à entrada em vigor de outros que os substituam, sem prejuízo do direito de denúncia destes.

5 — Sempre que se verifiquem três revisões da presente convenção, será efectuada republicação do novo texto no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, condições de admissão e acesso

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão uma das categorias profissionais a seguir indicadas e definidas:

Afiador de ferramentas. — É o trabalhador que, independentemente da sua categoria, procede exclusiva e predominantemente à reparação e conservação das ferramentas ligadas à actividade.

Analista. — Trabalhador que efectua experiências, análises, ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação. Igualmente consulta e interpreta normas e especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios. Deverá ainda zelar pela manutenção e conservação do equipamento.

Apontador. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, aponta e marca a pedra, elabora as folhas de ponto, ordenados, regista as presenças, dispensas e faltas e controla as entradas e saídas de materiais, ferramentas e máquinas.

Aprendiz. — É o pessoal com idade compreendida entre os 16 e os 17 anos (inclusive) que inicia a sua aprendizagem nas categorias de pedreiro de montante e de afiador de ferramentas.

Assistente comercial/vendedor. — Trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se des-

tinam; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e quanto à melhor maneira de promover a sua venda; organiza feiras e exposições. Também solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Auxiliar. — Pessoa encarregada da limpeza nas pedreiras, construções, dependências de estaleiros, instalações e agregados da empresa. Também pode proceder à execução de britas e outros trabalhos, designadamente — para além das tarefas inerentes à categoria profissional de servente — serviços gerais nas pedreiras, obras, oficinas para auxiliar de um modo mais eficaz os diversos profissionais nela integrados.

Auxiliar menor. — É o trabalhador indiferenciado com menos de 18 anos.

Canteiro. — É o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de cantaria.

Carregador de fogo. — É o trabalhador que, técnica e legalmente habilitado, exclusiva e predominantemente, transporta, prepara, faz cargas explosivas e as introduz nos furos, fazendo-as explodir, também podendo trabalhar com martelos perfuradores ou exercer outros trabalhos qualificados.

Condutor-manobrador. — Trabalhador que conduz ou manobra, designadamente, máquinas, tractores, *dumppers* de qualquer capacidade, escavadoras, motoniveladoras, ou outras máquinas similares, destinadas à escavação, carregamento e transporte de minérios, rochas, terras ou outros materiais. Compete-lhe igualmente zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza das máquinas que conduz ou manobra. Procede à verificação directa, designadamente, dos níveis de água, óleo, combustível e similares, bem como do estado e pressão dos pneumáticos; pode igualmente apontar pedra ou proceder à sua embalagem.

Electricista. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Encarregado. — É o profissional particularmente qualificado que dirige e é responsável nas pedreiras.

Guarda. — É o trabalhador que, exclusivamente, procede à vigilância da pedra e respectivas instalações, nomeadamente dos paíóis de explosivos.

Maquinista de corte. — É o trabalhador que, por meio de máquinas, divide a pedra em peças com as dimensões exigidas, podendo proceder ao seu acabamento.

Marteleiro. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, realiza o desmonte de pedreiras com enginhos perfuradores ou martelos.

Mecânico auto. — Trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis ou outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica. Pode igual-

mente executar, reparar, transformar e afinar outros aparelhos, máquinas ou peças mecânicas de quaisquer sistemas, designadamente eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, do modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho.

Montante auxiliar. — É o trabalhador com mais de 18 anos empregado na limpeza das pedreiras e em serviços auxiliares do oficial de pedreiro ou outros similares.

Motorista de pesados. — Trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura. Procede à verificação directa, designadamente, dos níveis de água, óleo, combustível e similares do veículo, bem como do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas a recolher os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando na condução de um veículo de carga, compete-lhe, ainda, zelar pela carga que transporta, e pela orientação das operações de carga e descarga e arrumação das mercadorias.

Operador de britadeiras. — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, está à boca da britadeira, reparando pelo bom funcionamento da mesma, sua limpeza e conservação.

Pedreiro montante. — É o trabalhador que procede à extracção da pedra, cortando-a em diversas dimensões, consoante se destinem a guias, lancis, cubos, paralelepípedos perpianhos, alvenarias, blocos, mós e outros materiais, procedendo também ao seu acabamento.

Polidor/serrador/acabador. — Trabalhador que executa, à mão ou auxiliado por máquinas, o corte, a serragem, o polimento e o acabamento de rochas ornamentais.

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

Servente. — Trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que procede à limpeza das pedreiras. Também pode trabalhar em obras, areeiros ou em qualquer outro local onde se justifique a sua presença, ou para ajuda e auxílio no trabalho de qualquer outro trabalhador.

2 — Os trabalhadores abrangidos pelas categorias enumeradas no n.º 1 desta cláusula exercerão a actividade da sua categoria profissional, não podendo, contudo, recusar-se a prestar outros serviços transitórios, em caso de manifesta necessidade, salvo motivo ponderoso, mantendo a sua remuneração.

3 — A prestação de serviços transitórios, nos termos do n.º 2, não poderá ser utilizada para substituir trabalhadores que se encontram ao serviço.

Cláusula 4.^a

Admissão

1 — A admissão só poderá ser feita por contrato sem prazo ou por contrato a prazo certo.

2 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos e postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato, a fixar por regulamentação colectiva ou contrato individual e que não poderá, no entanto, exceder seis meses.

4 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início.

5 — A admissão dos trabalhadores que já tenham exercido a sua profissão será obrigatoriamente feita no mínimo para a categoria de nível igual à última que comprovadamente e antes da celebração do contrato o trabalhador demonstre que possuía, salvo acordo escrito em contrário. A prova da categoria profissional será feita pelo trabalhador, com documento idóneo a entregar à entidade patronal, contra recibo.

6 — Os contratos a prazo devem ser obrigatoriamente reduzidos a escrito e assinados por ambas as partes em dois exemplares, um para cada outorgante, e conterão as seguintes indicações:

- Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- Actividade contratada, com menção da categoria do trabalhador e da caracterização sumária do seu conteúdo;
- Valor e periodicidade da retribuição do trabalhador;
- Local e período normal de trabalho diário e semanal;
- Data de início do trabalho;
- Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo legalmente admitido para a celebração do contrato a prazo;
- Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação;
- Duração das férias ou, não sendo possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- Prazos de aviso prévio a observar, por ambos os contraentes, para cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

7 — A indicação do motivo justificativo da aposição do prazo deverá ser efectuada com menção expressa e especificada dos factos que o integram, devendo ainda

estabelecer-se a relação entre a justificação apresentada e o prazo estipulado.

Cláusula 5.^a

Quadro de densidades

No preenchimento do quadro de pessoal, em relação às categorias profissionais em que estejam estabelecidas classes, a dotação de 1.^a classe não poderá ser inferior a 50% do total da 2.^a classe, com arredondamento para o número inteiro mais próximo.

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

1 — A aprendizagem aplica-se às categorias de pedreiro montante e afiador de ferramentas.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16 e 17 ou mais anos, respectivamente.

3 — Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16 e 17 ou mais anos ingressam imediatamente no 1.^o e 2.^o anos de aprendizagem.

4 — A aprendizagem tem por objectivo a efectiva preparação do trabalhador para a categoria profissional respectiva, não devendo a entidade patronal impor-lhe uma rotação de tarefas que prejudique tal preparação.

5 — A entidade patronal passará ao aprendiz, no acto da rescisão do contrato por qualquer das formas previstas na lei ou na presente convenção, uma declaração onde conste o período de duração da aprendizagem, para o efeito do previsto no n.^o 5 da cláusula 4.^a

6 — Aplica-se à aprendizagem, com as seguintes adaptações, o disposto nos n.^{os} 4 a 10 da cláusula 7.^a

Cláusula 7.^a

Acessos e promoção

1 — Haverá 18 meses de prática nas categorias de condutor-manobrador, marleteiro e operador de britadeiras.

2 — Os praticantes serão promovidos à categoria respectiva no fim do período estipulado no número anterior e sem prejuízo do disposto nos n.^{os} 5 e seguintes.

3 — Haverá oficiais de 1.^a e de 2.^a classe na profissão de pedreiro montante.

4 — Nenhum trabalhador pode permanecer mais de quatro anos na 2.^a classe, salvo o disposto nos números seguintes.

5 — Com a antecedência máxima de 60 e mínima de 30 dias sobre a data prevista para a promoção, o trabalhador requererá, por escrito, à entidade patronal, por carta registada, a promoção no fim do referido prazo.

6 — A entidade patronal só poderá recusar a promoção desde que, no prazo de 20 dias a contar da data

de recepção da carta do trabalhador, comunique por escrito a este a vontade de não efectuar a promoção e as razões de tal procedimento.

7 — A falta de resposta da entidade patronal entender-se-á como concordância com a promoção.

8 — O trabalhador poderá, no caso de não promoção por parte da entidade patronal, requerer a esta, no prazo de 10 dias sobre a recepção da respectiva comunicação, o exame de aptidão.

9 — O exame será realizado nas instalações da empresa e será apreciado por um júri constituído por um representante nomeado pelo trabalhador e outro nomeado pela entidade patronal, que de comum acordo nomearão um terceiro. Na falta de acordo, será este terceiro elemento do júri escolhido por acordo entre a Associação e o respectivo sindicato.

10 — Se o trabalhador não for considerado apto, poderá requerer novo exame no prazo de um ano.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

As entidades patronais poderão efectuar o desconto das quotas sindicais e enviá-las ao respectivo sindicato dos trabalhadores que apresentem a competente declaração.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Cláusula 9.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT será de quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período normal de trabalho não pode iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas, salvo acordo em contrário.

3 — A ocorrência durante a semana de qualquer feriado obrigatório ou facultativo não dá lugar a reajustamento nem prolongamento de horário.

Cláusula 10.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo; o sábado considera-se dia de descanso complementar, salvo os casos de trabalho por turnos ou de compensação.

2 — Os feriados são:

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

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

4 — Além dos feriados obrigatórios atrás mencionados, são também considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, ou, quando este não existir, o feriado do dia da capital de distrito.

5 — Quando os feriados obrigatórios justifiquem a adopção das denominadas «pontes», os trabalhadores poderão decidir por maioria, em votação secreta, se a «ponte» deverá ser adoptada, desde que, para o efeito, obtenham o acordo da entidade patronal. Havendo «ponte», os trabalhadores compensarão o tempo perdido à razão de uma hora por dia, a não ser nos meses de Novembro, Dezembro e Janeiro, em que tais horas poderão ser compensadas ao sábado; estas horas de compensação nunca poderão ser consideradas como horas de trabalho extraordinário ou de trabalho em dia de descanso complementar.

6 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de descanso semanal e aos dias feriados obrigatórios estabelecidos neste CCT, sem que possa haver compensação com trabalho extraordinário.

7 — O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório e feriado previstos neste CCT terá direito à retribuição normal que lhe é devida acrescida da remuneração em dobro.

8 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 11.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se, em geral, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 25.^a

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expres-

samente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 12.^a

Aquisição do direito a férias

1 — 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, salvo o disposto no número seguinte e na lei.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

Cláusula 13.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto na lei.

2 — Poderá a entidade patronal encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento durante, pelos menos, 15 dias consecutivos.

Cláusula 14.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se para todos os efeitos, nomeadamente para a antiguidade.

4 — Nos contratos a que se aplique o regime do presente artigo, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 15.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 25.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 16.^a

Acumulação e remissão de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano 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 de regra aí estabelecida causar grande prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 17.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração de um mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade nele referida, nos termos do número anterior e do disposto na presente convenção.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

Cláusula 18.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável. Neste caso — na falta de acordo entre as partes —, caberá ao empregador a marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 19.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 20.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador, após seis meses completos de execução do contrato, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, poderá o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 21.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período. Na falta de acordo, caberá ao empregador a marcação dos dias de férias não gozados por motivo de doença, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 17.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 20.^a

3 — A prova de situação prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo,

neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 22.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previsto na presente convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 23.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

Cláusula 24.^a

Casos especiais

Sempre que possível, a entidade patronal deverá proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 25.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 26.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 27.^a

Faltas

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 do período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

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

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

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

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

9 — A entidade patronal deverá dar ao trabalhador recibo da entrega do documento justificativo, devendo comunicar-lhe expressamente se considera ou não falta justificada.

Cláusula 28.^a

Faltas justificadas

Consideram-se faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As dadas por falecimento das pessoas e nos termos que a seguir se enumeram:

Cônjuge não separado de pessoas e bens, pai, mãe, filhos, sogros, padasto e madrastra, enteados, genros e noras — cinco dias;
Avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação — dois dias;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável

ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) As dadas, pelo pai, por motivo de nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- h) O tempo necessário para executar, em caso de emergência, as funções de bombeiro, se como tal estiver inscrito;
- i) As originadas pela necessidade de dádiva de sangue, pelo tempo tido como indispensável.

Cláusula 29.^a

Faltas injustificadas

1 — São injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência e são descontadas na antiguidade do trabalhador.

3 — As faltas que impliquem perda de remuneração serão descontadas no vencimento mensal do trabalhador, com base na seguinte fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{40 \text{ horas} \times 52 \text{ semanas}}$$

Cláusula 30.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador previstos na lei e na presente convenção, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos previstos na alínea c) da cláusula 28.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) O tempo necessário para executar, em caso de emergência, as funções de bombeiro, se como tal estiver inscrito.

Cláusula 31.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Sem prejuízo do disposto na lei geral e na presente convenção, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, quando o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório,

doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês.

2 — No caso de ocorrer um processo de despedimento colectivo durante o período de suspensão previsto no número anterior, aplica-se ao trabalhador temporariamente impedido o respectivo regime, nomeadamente o direito a indemnização na data em que se verificou o despedimento e sem prejuízo da preferência pela manutenção de emprego a que a sua situação dê direito.

3 — O tempo de suspensão conta-se, porém, para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e mantendo a obrigação de guardar lealdade à entidade patronal.

4 — O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições legais sobre a segurança social.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal nos prazos de 15 ou de 5 dias, conforme se trate ou não de regresso de serviço militar. A não observância de tais prazos por parte do trabalhador é susceptível de ser considerada pela entidade patronal como abandono do lugar, a qual deverá fazer constar tal circunstância de documento escrito.

6 — a) Os trabalhadores que prestam serviço militar obrigatório têm direito a retomar o serviço na empresa durante o tempo em que se encontrem em situação de licença registada, desde que esta não tenha sido concedida por menos de um mês, devendo, porém, o trabalhador apresentar-se à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias e esta aceitá-lo dentro de prazo igual, salvo manifesta impossibilidade por parte da entidade patronal em receber o trabalhador.

b) Tendo havido substituição do trabalhador, pode a entidade patronal colocá-lo, enquanto durar o contrato de substituição, em categoria diferente daquela que tinha na empresa, mas sem diminuição da retribuição anteriormente auferida.

CAPÍTULO IV

Remuneração do trabalho

Cláusula 32.^a

Retribuições

1 — As retribuições são as que constam do quadro do anexo I, que integra, para todos os efeitos, a presente CCT.

2 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e o nome da entidade patronal ou designação social da empresa.

Cláusula 33.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 4,40.

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

3 — Para os efeitos do n.º 1, o direito ao subsídio de refeição efectiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração e desde que não se registe um período de ausência superior a duas horas.

4 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

Cláusula 34.^a

Complemento de subsídio de acidente de trabalho

Nos casos de acidente cuja baixa seja superior a 15 dias, a entidade patronal pagará ao respectivo trabalhador, até ao limite de 15 dias por ano, a diferença entre o seu vencimento e o subsídio pago pela seguradora, nas mesmas condições em que esta proceder.

Cláusula 35.^a

Local de trabalho, deslocações e transferências de local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi admitido para prestar os seus serviços ou para o qual foi transferido.

2 — a) O trabalho prestado em local situado para além de um raio de 7,5 km do local onde habitualmente o trabalhador presta serviço considera-se prestado fora do local de trabalho, dando-lhe direito ao almoço por conta da entidade patronal e ao pagamento das despesas de viagem de ida e regresso quando a entidade patronal não conceder transporte.

b) O tempo despendido nas viagens de ida e regresso, quando efectuadas fora das horas normais de serviço, se for superior a duas horas por dia, será remunerado como trabalho extraordinário no tempo que exceder essas duas horas.

3 — Sempre que o trabalhador seja acidentalmente deslocado para prestar serviço fora do local habitual de trabalho, sem regresso diário ao local onde habitualmente pernoite, tem direito a:

- a) Concessão de alojamento condigno, pequeno-almoço, almoço e jantar;
- b) Pagamento das viagens de ida e regresso nos termos do disposto na alínea a) do número anterior.

4 — Se a deslocação se prolongar por mais de uma semana, o trabalhador tem ainda direito a que lhe seja concedido semanalmente transporte de ida e volta, nas horas normais de serviço, para o local da sua residência habitual, nos termos atrás enunciados.

5 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao regresso imediato nos mesmos termos se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais ou ainda por altura do Natal ou da Páscoa.

6 — Para efeitos da presente convenção, considera-se transferido o trabalhador que passa a trabalhar com carácter definitivo em local diferente do local de trabalho para que foi admitido, conforme definido nesta convenção.

7 — O disposto nos n.ºs 1 a 6 não prejudica o preceituado na lei geral sobre transferência e mobilidade do trabalhador.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a receber um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição até ao dia 18 de Dezembro do ano a que respeitar.

2 — O subsídio de Natal é reduzido na proporção do período correspondente ao impedimento prolongado no ano a que respeitar.

3 — No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo receberão um subsídio de Natal proporcional ao período de duração do contrato.

5 — Cessando o contrato de trabalho o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no ano da cessação.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar, nocturno e por turnos

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos excepcionais de trabalho;
- b) Quando as entidades patronais estejam na eminência de sofrer prejuízos sérios ou se verificarem casos de força maior.

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

4 — Sempre que o trabalhador haja de prestar trabalho exclusivamente extraordinário, fora dos casos de prolongamento ou antecipação do seu período de trabalho, terá direito ao pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta ou a que lhe sejam assegurados transportes, quando não seja possível o recurso aos transportes públicos.

5 — A prestação de trabalho extraordinário confere direito a remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

- 50 % para a primeira hora de trabalho extraordinário;
- 75 % para a segunda hora de trabalho extraordinário e seguintes.

6 — O trabalho prestado das 20 às 7 horas será considerado trabalho nocturno e será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

7 — Os trabalhadores que trabalham em turnos rotativos têm direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 38.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

O trabalhador que execute funções de diferentes categorias ou graus tem direito a receber retribuição mais elevada.

Cláusula 39.^a

Funções de vigilância

1 — As funções de vigilância serão desempenhadas, em princípio, por trabalhadores com a categoria de guarda.

2 — Nos locais de trabalho onde não se justifique a permanência de um guarda, a vigilância fora do período normal de trabalho poderá ser confiada a trabalhadores que durante o período normal exerçam outras funções, desde que dêem o seu acordo, que será por escrito no caso de os trabalhadores o solicitarem antes de iniciar o efectivo exercício da referida vigilância e lhe sejam fornecidas instalações para o efeito, bem como um acréscimo de 30 % sobre a remuneração normal.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos guardas a que sejam fornecidas instalações no local de trabalho e que fora do respectivo período normal de trabalho exerçam funções de vigilância.

4 — A vigilância resultante da permanência não obrigatória grupo A prevista nos dois números anteriores, mesmo durante os dias de descanso semanal complementar e feriados, não confere direito a remuneração para além dos 30 %, constante do n.º 2.

5 — O direito ao alojamento e ao acréscimo de remuneração cessa com o termo das funções de vigilância atribuídas.

Cláusula 40.^a

Vestuário e equipamento de protecção

A entidade patronal porá à disposição dos trabalhadores ao seu serviço vestuário de protecção apropriado às condições climáticas quando o trabalho for prestado ao ar livre, nomeadamente fatos impermeáveis e botas de borracha.

Cláusula 41.^a

Comissões de prevenção e segurança e encarregado de segurança

1 — Nas empresas onde existam mais de 40 trabalhadores será constituída uma comissão de prevenção e segurança.

2 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será o director técnico ou o seu representante, dois representantes dos trabalhadores e um encarregado de segurança.

3 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado de encarregado de segurança, e será nomeado por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

Cláusula 42.^a

Prevenção e controlo de alcoolemia

1 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas, trabalhos em altura e todos os relacionados com a extracção e transformação de rochas.

2 — Considera-se estar sob o efeito de álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele Código.

4 — O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de acções de informação e sensibilização organizadas conjuntamente com os representantes dos trabalhadores eleitos nos termos definidos na lei nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho.

5 — O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que iniciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

7 — Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8 — A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se, em caso

de recusa, que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9 — O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

10 — Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l o trabalhador será imediatamente impedido, pelo seu superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

11 — Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12 — As partes outorgantes constituirão uma comissão de acompanhamento permanente para fiscalizar a aplicabilidade das matérias que integram a presente cláusula, constituída por oito membros, designados pelos representantes que integram a comissão paritária, quatro em representação de cada uma das partes.

13 — Com excepção dos n.ºs 1, 4 e 12, suspendem-se as disposições da presente cláusula até 30 de Setembro de 2006 por forma a permitir a realização de acções de informação e sensibilização a efectuar conjuntamente pelas associações patronais e sindicais, dada a inexistência de representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho legalmente eleitos.

14 — A suspensão referida no parágrafo anterior não se aplica às empresas onde sejam realizadas as acções conjuntas de informação e sensibilização, bem como às que tenham ou venham a ter regulamento interno devidamente aprovado pelo IDICT.

15 — Antes da realização das referidas acções conjuntas, as associações patronais informarão os sindicatos com a antecedência de pelo menos oito dias.

Cláusula 43.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar casos omissos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de três.

3 — Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 30 dias após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão comunicará à outra parte com a antecedência mínima de 15 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho para publicação;
- Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora de casos omissos, e terão efeito cinco dias após a sua publicação.

Cláusula 44.^a

Disposições finais

Com a entrada em vigor do presente contrato é revogada a CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 12, de 29 de Março de 1982, 24, de 29 de Junho de 1988, 8, de 29 de Fevereiro de 1992, 16, de 30 de Agosto de 1992, e 5, de 8 de Fevereiro de 1995, e demais alterações salariais.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

	Em euros
Grupo A	
Encarregado	619,94
Grupo B	
Assistente comercial/vendedor	
Canteiro	
Condutor-manobrador	
Electricista	468,53
Mecânico auto	
Motorista de pesados	
Pedreiro montante de 1. ^a	
Grupo C	
Analista	
Carregador de fogo	457,79
Marteleiro	
Serralheiro	
Grupo D	
Maquinista de corte	
Operador de britadeira	425,06
Pedreiro montante de 2. ^a	
Polidor/serrador/acabador	
Grupo E	
Afiador de ferramentas	
Apontador	404,09
Montante auxiliar	
Praticante do 2. ^o ano	
Grupo F	
Auxiliar	
Guarda	385,90
Praticante do 1. ^o ano	SMN
Servente	

	Em euros
Grupo G	
Aprendiz do 2.º ano	SMN
Auxiliar menor de 17 anos	
Grupo H	
Aprendiz do 1.º ano	SMN
Auxiliar menor de 16 anos	

A presente tabela salarial e subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

Porto, 26 de Setembro de 2006.

Pela ANIET — Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora:

José Henrique Eiró Carvalho, mandatário.
Maria Francelina de Oliveira Pinto, mandatária.
Luís Noronha Nascimento, mandatário.
Adelino dos Santos Lemos, mandatário.

Pela Federação Portuguesa de Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

José Alberto Valério Dinis, mandatário.
Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 25 de Setembro de 2006. — A Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes* — *Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente*.

Depositado em 3 de Outubro de 2006, a fl. 148 do livro n.º 10, com o n.º 222/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outras.

Cláusula prévia

Alteração

O CCTV publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005, é revisto da seguinte forma:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCTV.

2 — O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos II e III.

4 — O presente CCTV abrange 188 empregadores e 1800 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 —

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2006 e serão revistas anualmente.

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

10 —

11 —

Cláusula 29.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de € 5,10.

- 2 —
 3 —

ANEXO II
Enquadramentos

Grupo 1:

Chefe de serviços;
 Encarregado geral;
 Tesoureiro.

Grupo 2:

Chefe de secção;
 Comprador;
 Encarregado;
 Guarda-livros;
 Inspector de vendas;
 Medidor orçamentista;
 Secretária de direcção.

Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros;
 Caixa principal;
 Medidor;
 Subencarregado.

Grupo 4:

Afinador de máquinas;
 Biselador de vidro plano;
 Caixa;
 Caixeiro com mais de três anos;
 Carpinteiro de limpos;
 Colocador;
 Colocador de vidro auto;
 Cortador de chapa de vidro ou de bancada;
 Desenhador;
 Encarregado de caixotaria;
 Encarregado de embalagem;
 Escriturário com mais de três anos;
 Espelhador;
 Foscador artístico a ácido;
 Foscador artístico a areia de vidro plano;
 Maçariqueiro;
 Moldureiro ou dourador;
 Montador-afinador;
 Montador de caixilhos de alumínio;
 Motorista de pesados;
 Oficial electricista com mais de três anos;
 Operador-afinador de máquinas automáticas de serigrafia;
 Operador de fornos de tempera de vidro;
 Operador de máquina de fazer aresta ou bisel;
 Operador de máquina de vidro duplo;
 Operador mecanográfico com mais de dois anos;
 Operador de vidro laminado;
 Polidor metalúrgico de 1.^a;
 Promotor de vendas;
 Serralheiro de caixilhos de alumínio;
 Serralheiro civil de 1.^a;
 Serralheiro mecânico de 1.^a;
 Técnico de informática;
 Torneiro mecânico de 1.^a;
 Vendedor.

Grupo 5:

Caixeiro de dois até três anos;
 Cobrador;
 Escriturário de dois até três anos;
 Montador de aquários A;
 Motorista de ligeiros;
 Oficial electricista com menos de três anos;
 Operador de máquina de corte de chapa de vidro;
 Operador de máquina de balancé de 1.^a;
 Operador de máquina de fazer aresta e polir;
 Pedreiro ou trolha.

Grupo 6:

Arrumador de chapa;
 Caixoteiro de vidro plano;
 Carregador de chapa;
 Cozinheiro A;
 Embalador (chapa de vidro);
 Fiel de armazém (chapa de vidro);
 Operador mecanográfico até dois anos;
 Serralheiro civil de 2.^a;
 Serralheiro mecânico de 2.^a;
 Torneiro mecânico de 2.^a.

Grupo 7:

Pintor à pistola;
 Polidor de vidro plano.

Grupo 8:

Ajudante de operador de fornos de tempera de vidro;
 Ajudante de operador de vidro laminado;
 Auxiliar de operador de máquina de vidro duplo;
 Condutor de máquinas industriais;
 Cozinheiro B;
 Operador de máquina de balancé de 2.^a;
 Telefonista.

Grupo 9:

Caixa de balcão;
 Caixeiro até dois anos;
 Escriturário até dois anos;
 Montador de aquários B;
 Montador de espelhos electrificados;
 Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas;
 Serralheiro civil de 3.^a;
 Serralheiro mecânico de 3.^a;
 Torneiro mecânico de 3.^a.

Grupo 10:

Ajudante de motorista;
 Cozinheiro C;
 Montador de espelhos em molduras.

Grupo 11:

Dactilógrafo do 4.º ano;
 Fiel de armazém;
 Operador de máquina de balancé de 3.^a

Grupo 12:

Dactilógrafo do 3.º ano;
 Montador de termos;
 Preparador de termos.

Grupo 13:

Contínuo;
Verificador de chapa de vidro.

Grupo 14:

Auxiliar de armazém;
Dactilógrafo do 2.º ano;
Ajudante de preparador de termos.

Grupo 15:

Operador de máquina ou mesa de serigrafia;
Servente.

Grupo 16:

Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de operador de máquina de serigrafia;
Alimentador de máquinas;
Auxiliar de refeitório ou bar;
Dactilógrafo do 1.º ano;
Lavador;
Verificador-embalador.

Grupo 17:

Servente de limpeza.

ANEXO III
Tabela salarial

Grupos	Remuneração (em euros)
1	831
2	665
3	645,50
4	634,50
5	613,50
6	604,50
7	597
8	588,50
9	575,50
10	568,50
11	557,50
12	539
13	531
14	521
15	509
16	499,50
17	485,50

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de € 21.

Tabela de praticantes, aprendizes e pré-oficiais

Praticante geral:

1.º ano — € 385,90;
2.º ano — € 385,90;
3.º ano — € 385,90.

Praticante de montador aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas — € 385,90.

Aprendiz geral — € 385,90.

Praticante metalúrgico:

1.º ano — € 385,90;
2.º ano — € 385,90;

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

1.º ano — € 463;
2.º ano — € 521,50.

Polidor de vidro plano:

1.º ano — € 435;
2.º ano — € 490,50.

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

1.º ano — € 421;
2.º ano — € 480,50.

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

1.º ano — € 392;
2.º ano — € 435,50.

Colocador de vidro auto — € 521,50.

Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio

Paquete ou praticante de escritório e de balcão — € 385,90.

Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:

1.º ano — € 385,90;
2.º ano — € 385,90;
3.º ano — € 385,90.

Nota. — A retribuição mensal dos pré-oficiais será encontrada:

- 1) Os pré-oficiais no 1.º ano de colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo e polidor de vidro plano auferirão 71 % da remuneração do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 81 % da mesma remuneração;
- 2) Os pré-oficiais no 1.º ano de foscador artístico a areia de vidro plano, operador de máquina de fazer aresta e polir auferirão 64 % da retribuição do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 74 % da mesma remuneração.

Porto, 25 de Setembro de 2006.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

António Alberto Freitas da Costa, presidente da direcção.
Eva Dias Costa, secretária.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, mandatário.
Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim Fernando Rocha da Silva, mandatário.
Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, relativamente ao CCT da transformação do vidro (Norte), representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 12 de Setembro de 2006. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *Augusto João Monteiro Nunes*.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 21 de Setembro de 2006. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 3 de Outubro de 2006, a fl. 148 do livro n.º 10, com o n.º 223/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras.

Texto base publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1996, e última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005.

Aos 20 dias do mês de Setembro de 2006, o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul e a Associação Comercial do Distrito de Beja acordaram, em negociações directas, a matéria que se segue:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas do comércio a retalho CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52471, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52623, 52630, 52720, 52730 e 52740 filiadas na Associação Comercial do Distrito de Beja e, por outro, os trabalhadores filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio,

Escritórios e Serviços de Portugal e outras organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT abrange o distrito de Beja.

3 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio a retalho não filiadas nas associações outorgantes.

4 — O âmbito profissional é o constante no anexo III.

5 — Este CCT abrange 712 empresas e 1596 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo legalmente previsto.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 2006 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data, e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5 — Por «denúncia» entende-se o pedido de revisão, que deve ser feito a qualquer dos outorgantes da parte contrária, acompanhada da proposta de alteração.

6 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — A parte denunciante dispõe até 10 dias para examinar a contraproposta.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O CCT denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

11 — Na reunião protocolar deve ser definida qual a entidade «secretariante» do processo de revisão.

Cláusula 32.^a

Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores de categoria sem promoção automática será atribuída uma diuturnidade de € 21,70 por cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica quando o trabalhador já tenha retribuição superior à da tabela salarial, acrescida do referido complemento.

Cláusula 33.^a

Subsídio de almoço

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a subsídio de almoço no valor de € 4,50, por cada dia de trabalho prestado, com o mínimo de quatro horas.

Cláusula 34.^a

Ajudas de custo

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito às seguintes ajudas de custo:

- a) Almoço ou jantar — € 12,60;
- b) Dormida — € 27,30;
- c) Pequeno-almoço — € 4,20;
- d) Diária completa — € 40.

2 — Por opção da entidade patronal, o regime de ajudas de custo referido no número anterior poderá ser substituído por pagamento de despesas, contra a apresentação dos documentos comprovativos respectivos.

Cláusula 36.^a

Subsídio de caixa

1 — Os caixas, cobradores e os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito a um subsídio mensal de «quebras» de € 18,50.

2 — O subsídio referido no número anterior não constitui, para qualquer efeito, retribuição e não será pago durante as férias e os impedimentos prolongados.

3 — Os substitutos dos caixas e dos cobradores terão direito ao referido subsídio durante os períodos de substituição, desde que por tempo igual ou superior a 10 dias em cada mês, caso em que não haverá lugar ao pagamento ao respectivo titular.

4 — Em caso de sobras de caixa, deverão as mesmas ser entregues à entidade patronal.

ANEXO III

Níveis salariais e remunerações certas mínimas

(Valores em euros)

Nível	Âmbito profissional	Vencimento
I	Chefe de escritório, gerente comercial	600

(Valores em euros)

Nível	Âmbito profissional	Vencimento
II	Chefe de serviços (escritório), encarregado-geral	580
III	Caixeiro-encarregado, chefe de secção (comércio e escritórios), chefe de vendas, correspondente em línguas estrangeiras, encarregado electricista, encarregado de talho, guarda-livros, inspector de venda, operador-encarregado (supermercado)	550
IV	Afinador de máquinas de 1. ^a , caixa (escritório), caixeiro-viajante, carpinteiro de limpos de 1. ^a , encarregado de armazém, estenodactilógrafo em línguas estrangeiras, estofador de 1. ^a , estucador de 1. ^a , marceneiro de 1. ^a , mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a , motorista de pesados, oficial electricista de 1. ^a , operador de computador de 1. ^a , operador especializado (supermercado), pedreiro de 1. ^a , pintor de 1. ^a , pintor decorador de 1. ^a , pintor de móveis de 1. ^a , primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, polidor de 1. ^a , talhante de 1. ^a , técnico de manutenção de informática de 1. ^a	540
V	Afinador de máquinas de 2. ^a , caixeiro de praça, conferente (armazém), demonstrador (comércio), estenodactilógrafo em língua portuguesa, estofador de 2. ^a , estucador de 2. ^a , fiel de armazém, marceneiro de 2. ^a , mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a , motorista de ligeiros, operador de 1. ^a (supermercado), oficial electricista de 2. ^a , operador de computador de 2. ^a , operador de máquinas de contabilidade, pedreiro de 2. ^a , pintor de 2. ^a , pintor-decorador de 2. ^a , pintor de móveis de 2. ^a , polidor de 2. ^a , promotor de vendas, segundo-caixeiro, segundo-escriturário, talhante de 2. ^a , técnico de manutenção de informática de 2. ^a	500
VI	Afinador de máquinas de 3. ^a , assentador de revestimentos, caixa de balcão, cobrador, costureira, distribuidor (comércio), embalador (comércio), mecânico de máquinas de escritório de 3. ^a , operador de 2. ^a (supermercado), operador de computador de 3. ^a , operador de máquinas de embalar, pré-oficial electricista, servente (armazém ou comércio), servente de pedreiro, técnico de manutenção de informática de 3. ^a , terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário	480
VII	Ajudante de assentador de revestimentos do 3. ^o ano, contínuo, estagiário de costureira do 2. ^o ano, estagiário de escritório do 2. ^o ano, guarda, operador-ajudante (supermercado), porteiro, praticante do, 2. ^o ano (construção civil e correlativos), praticante do 2. ^o ano (mecânico), praticante de talhante, servente de limpeza, telefonista, vigilante	440
VIII	Ajudante de assentador de revestimentos do 2. ^o ano, ajudante de electricista do 2. ^o ano, estagiária de costureira do 1. ^o ano, caixeiro-ajudante do 2. ^o ano, estagiário de escritório do 1. ^o ano, praticante do 1. ^o ano (mecânico), praticante do 1. ^o ano (construção civil e correlativos)	425
IX	Ajudante de assentador de revestimentos do 1. ^o ano, ajudante de electricista do 1. ^o ano, aprendiz do 2. ^o ano (construção civil e correlativos), aprendiz do 2. ^o ano (mecânico), caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	420

(Valores em euros)		
Nível	Âmbito profissional	Vencimento
X	Aprendiz do 1.º ano (construção civil e correlativos), aprendiz de electricista do 4.º, 3.º, 2.º e 1.º, aprendiz do 1.º ano (mecânico), pacote do 4.º, 3.º, 2.º e 1.º ano, praticante do 4.º, 3.º, 2.º e 1.º ano (comércio)	385,90

Beja, 20 de Setembro de 2006.

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

Casimiro Manuel Serra Santos, mandatário.
Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

Casimiro Manuel Serra Santos, mandatário.
Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira, mandatária.

Pela Associação Comercial do Distrito de Beja:

Fernando António Inácio Reis, mandatário.
Elídio Augusto Raminhos Ferreira, mandatário.
António Manuel Prazeres Pó de Mina, mandatário.

Depositado em 2 de Outubro de 2006, a fl. 147 do livro n.º 10, com o n.º 221/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas (Esso, CEPSA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portuguesa e Repsol Butano Portugal) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e da PRT que o complementou (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 2 de Agosto de 1980), e alterações introduzidas pela comissão paritária (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, a pp. 1396 e 1397), assim como pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 1982, 13, de 8 de Abril de 1984, 21, de 8 de Junho de 1985, 21, de 8 de Junho de 1986, 21, de 8 de Junho de 1987, 11, de 22 de Março de 1989, 28, de 29 de Julho de 1992, 13, de 8 de Agosto de 1994, 19, de 22 de Maio de 1995, 20, de 29 de Maio de 1996, 26, de 15 de Julho de 1998, 25, de 8 de Julho de 1999, 21, de 8 de Junho de 2001, 23, de 22 de Junho de 2002, 24, de 29 de Junho de 2003, 33, de 8 de Setembro de 2004, e 38, de 15 de Outubro de 2005, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacio-

nal, obrigando, por um lado, as empresas BP Portugal, Esso, CEPSA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portuguesa e Repsol Butano Portugal e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — A presente convenção aplica-se ao sector de actividade da produção e distribuição de produtos petrolíferos exercida pelas outorgantes BP Portugal, Esso, CEPSA, PETROGAL, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portuguesa e Repsol Butano Portugal e, ainda, à actividade de instalação e exploração de parques de armazenagem de combustíveis e respectivas estruturas de transporte exercida pela outorgante CLC.

Cláusula 16.^a

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro no valor de € 18 564.

Cláusula 41.^a

Prestação do trabalho em regime de prevenção

1 a 3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Remuneração de € 1,70 por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
- b) a d) (*Mantém a redacção em vigor.*)

5 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 45.^a

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verificarem em Portugal e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e Regiões Autónomas — o trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade de apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

- Pequeno-almoço — € 2,50;
- Almoço/jantar — € 8,70;
- Ceia — € 4,25;
- Dormida com pequeno-almoço — € 22,20;
- Diária — € 39,65.

1.1 e 1.2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

1.3 — Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade de apresentação de documentos comprovativos, despesas até € 6,10 diários a partir do 3.º dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação

implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro — dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos € 11,50 diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 a 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 54.^a

Subsídios

A) Refeitórios e subsídios de alimentação:

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento, será atribuído um subsídio de refeição no montante de € 7 por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) a c) *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

B) Subsídio de turnos:

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de € 48,65.

C) Subsídio de horário móvel — € 48,65/mês.

D) Horário desfasado. — Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de € 26,95, quando tal tipo de horário for de iniciativa e interesse da empresa.

E) *(Mantém a redacção em vigor.)*

F) Subsídio de GOC — € 13,25/mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa. — A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de € 6,95 por mês.

H) Abono para falhas. — Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que o exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de € 13,95.

I) Subsídio de condução isolada. — Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado, terá direito a receber um subsídio de condução isolada, por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de € 2,90.

Cláusula 94.^a

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65% ou 50% da totalidade das despesas, consoante se

trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família), até ao limite anual máximo de € 5878 por agregado familiar, não excedendo € 2561 *per capita*, depois de deduzida a comparticipação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados.

3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 95.^a

Descendências com deficiências psicomotoras

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder € 2054 por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 106.^a

Diuturnidades

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Em 1 de Janeiro de 2006 o valor da diuturnidade passará a ser de € 30 e vencer-se-á nas condições do número anterior.

3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO IV

Enquadramento das categorias profissionais em grupos ou graus de remuneração

Grupos/graus	Profissões
Grupo A — grau VI . . .	Director ou chefe de departamento.
Grupo B — grau V . . .	Chefe de divisão.
Grupo C — grau IV . . .	Analista de sistemas. Assistente administrativo. Auditor interno. Chefe de serviços. Chefe de vendas. Superintendente de instalação.
Grupo D — grau III . . .	Analista-chefe. Analista-programador. Agente de métodos (escritório). Auditor interno auxiliar. Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos. Chefe de secção. Coordenador de vendas. Despachante privativo. Representante. Superintendente. Técnico administrativo principal.
	Analista principal. Assistente operacional. Chefe de operação e planificação.

Grupos/graus	Profissões
Grupo E — grau II	Desenhador-projectista. Programador de informática. Técnico administrativo. Técnico construtor civil. Topógrafo.
Grupo F — grau I-B . . .	Agente de métodos (metalúrgico). Chefe de operação (informática). Desenhador-maquetista. Escriturário especializado. Fotógrafo especializado. Secretário.
Grupo G — grau I-A . . .	Caixa. Chefe de equipa. Correspondente em línguas estrangeiras. Desenhador. Encarregado de armazém. Encarregado (electricistas). Encarregado (metalúrgico). Encarregado (químico). Enfermeiro. Escriturário de 1. ^a Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras. Inspector técnico (garagem). Operador de informático. Promotor de vendas. Supervisor de aviação. Supervisor de telecomunicações. Técnico de controle de qualidade.
Grupo H	Aeroabastecedor qualificado. Analista. Carpinteiro/marceneiro. Encarregado de refeitório. Escriturário de 2. ^a . Estenodactilógrafo em língua portuguesa. Fiel de armazém. Fogoeiro. Maquinistas de classe. Mecânico de automóveis. Mecânico montador de sistemas de queima de (mecânico de gás). Mecânico de instrumentos de precisão. Mestre de tráfego local. Motorista (pesados). Operador de recolha de dados (com mais de quatro anos). Operador de telex. Oficial electricista. Recepcionista. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Telefonista-chefe.
Grupo I	Aeroabastecedor. Conferente de armazém. Cobrador. Cozinheiro. Dactilógrafo. Escriturário de 3. ^a . Lubrificador. Maquinista de 2. ^a classe. Marinheiro de classe. Mecânico montador de sistemas de queima de 2. ^a . Motorista (ligeiros). Operador de abastecimento e distribuição. Operador de <i>blending</i> . Operador de empilhador. Operador de redolha de dados (com menos de quatro anos).

Grupos/graus	Profissões
	Operador sondador. Preparador de detergentes. Preparador de insecticidas. Telefonista. Operador de movimentação.
Grupo J	Auxiliar de escritório. Condutor/ajudante de motorista. Copeiro/cafeteiro. Empregado de balcão. Estafeta. Marinheiro de 2. ^a classe. Operador de enchimento de gases. Operador de serviço de armazém.
Grupo K	Contínuo. Guarda. Lavador. Porteiro. Servente de armazém.
Grupo L	Trabalhador de limpeza.

ANEXO V
Remunerações mensais mínimas

Grupos	Graus	Remuneração mensal (em euros)
A	VI	2 447
B	V	1 865
C	IV	1 681
D	III	1 433
E	II	1 188
F	I-B	1 090
G	I-A	976
H	—	845
I	—	749
J	—	698
K	—	598
L	—	553

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006 e absorve até à respectiva concorrência aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

Declaração

Considerando que ainda não existe transição das categorias profissionais da PETROGAL, para as categorias previstas no ACT, o que impede o enquadramento de algumas delas na respectiva tabela salarial, a PETROGAL, na sequência da revisão das remunerações mínimas do referido ACT, vai adoptar o procedimento seguinte:

- a) Sem aprovar nova tabela, aplicará o aumento de 2,9% à tabela de salários mínimos da PETROGAL, negociada com as associações sindicais em 1992, já acrescida de 8% aplicados em 1993, 5,7% aplicados em 1994, 5% aplicados em 1995, 4,75% aplicados em 1996, 3,5% aplicados em 1997, 3,5% aplicados em 1998, 3,5% aplicados em 1999, 3,5% aplicados em 2000, 4% aplicados em 2001, 4% aplicados em 2002, 3,6% aplicados em 2003, 3,4% aplicados em

2004 e 3% aplicada no ano passado, procedendo, em seguida, como se houvesse essa revisão; ou seja,

- b) Somará os valores assim determinados aos montantes consolidados de escalões salariais e anuidades de cada trabalhador;
- c) No tocante aos trabalhadores que, segundo a tabela interna, auferiram remunerações inferiores aos valores encontrados, aumentará as remunerações efectivas em montante igual à diferença.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 12 empresas e 3400 trabalhadores.

Lisboa, 4 de Abril de 2006.

Pelas empresas BP Portugal, Esso, CEPSA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portuguesa e Repsol Butano Portugal:

António José Fontes da Cunha Taborda, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEmaq — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos de São Miguel e Santa Maria;
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

Aurélio dos Santos Marques, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Industrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo Sindicato dos técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Aurélio dos Santos Marques, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pelo SICOP — Sindicato da Indústria e Comércio Petrolíferos:

Rui Pedro Melo Ferreira, mandatário.
Rodrigo Manuel Ferreira Pinho, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Energia:

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Lisboa, 18 de Maio de 2006. — Pelo Secretariado, *(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 4 de Outubro de 2006, a fl. 148 do livro n.º 10, com o n.º 224/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A., e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, que também se designará por AE, obriga, por um lado, a SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A., que exerce a actividade de fabricação de vidro de embalagem (CAE 26131), adiante designada como empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem as actividades profissionais previstas nesta convenção e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE abrange, no dia da sua assinatura, um empregador e 405 trabalhadores.

3 — O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

4 — O âmbito profissional do presente AE é o constante nos anexos III e IV.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei e após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínimo de três anos.

2 — A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta escrita de revisão e respectiva fundamentação.

4 — A parte que receber a denúncia deve responder, de forma escrita, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta aceite ou recusada.

5 — Após a apresentação da contraproposta, deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, manter-se-á em vigor por sucessivos períodos de 12 meses.

CAPÍTULO II

Condições gerais dos contratos de trabalho

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

Apenas poderá ser admitido ao serviço da empresa quem:

- a) Tenha idade igual ou superior à legalmente definida para início de actividade laboral por conta de outrem;
- b) Seja fisicamente apto para o exercício das funções para que foi colocado;
- c) Possua as habilitações escolares ou profissionais legalmente exigidas para o desempenho dessas funções, ou, no mínimo, a escolaridade obrigatória.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — O período experimental tem a seguinte duração:

- a) Contratos por tempo indeterminado:
 - 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
 - 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores;
- b) Contratos a termo:
 - 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
 - 15 dias para contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

2 — Qualquer diminuição ou supressão do período experimental previsto na lei deve constar de documento escrito assinado por ambas as partes, trabalhador e empresa.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á, no caso de contratos sem termo, definitiva, contando a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

Cláusula 5.^a

Contrato de admissão

1 — No momento da admissão, a empresa e o trabalhador outorgarão um contrato escrito, em duplicado, dele devendo constar, designadamente:

- a) Identificação das partes;
- b) Funções a exercer;
- c) Categoria profissional;
- d) Remuneração;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;

- g) Duração do período do contrato ou acordo quanto à sua inexistência;
- h) Eventuais condições específicas;
- i) Data da celebração do contrato e data do início do trabalho.

2 — Depois de assinado nas suas duas vias, um duplicado do contrato será entregue ao trabalhador.

3 — A falta de contrato escrito importa a inexistência de contrato de trabalho.

Cláusula 6.^a

Local de trabalho

Local de trabalho é aquele para onde o trabalhador for contratado ou onde exercer normalmente as suas funções, excepto se a natureza da prestação de trabalho assim o impuser.

Cláusula 7.^a

Condições especiais de admissão

A empresa recorrerá à admissão de trabalhadores a ela alheios para preenchimento das vagas existentes apenas quando, dentre os profissionais ao seu serviço, não existir quem possua as qualificações exigidas para as funções a desempenhar.

Cláusula 8.^a

Exames médicos

1 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;
- b) Exames periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

2 — Para completar a observação e formular uma opinião precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

3 — O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode reduzir ou aumentar a periodicidade dos exames, devendo, contudo, realizá-los dentro do período em que está estabelecida a obrigatoriedade de novo exame.

Cláusula 9.^a

Designação das categorias e descritivo de funções

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as fun-

ções exercidas, nas categorias profissionais constantes do anexo II deste AE.

2 — A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores é da responsabilidade da empresa, dependendo das actividades que lhe estão cometidas e do seu grau de experiência.

3 — Novas categorias podem ser acrescentadas pela empresa ao anexo II, sem prejuízo do exercício da competência da comissão paritária para integração de lacunas.

4 — A categoria profissional do trabalhador somente poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE.

Cláusula 10.^a

Desempenho de outras funções

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

2 — Salvo cláusula escrita celebrada entre o trabalhador e a empresa, se o desempenho a que se refere o número anterior se mantiver por um período de 120 dias seguidos ou 200 alternados (estes contados num período de dois anos), quando regressar às suas anteriores funções o trabalhador manterá o direito à remuneração superior que recebia; esta regra não se aplicará aos casos de trabalhadores em formação.

3 — Para os efeitos previstos em virtude da aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro, ausente por doença, acidente ou férias.

4 — Em qualquer caso, a empresa informará os trabalhadores da duração da situação prevista nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 11.^a

Condições específicas de admissão e acesso

As condições específicas de admissão e acesso são as constantes do anexo V.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

- Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;
- Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias, e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- Prestar à comissão paritária todo o apoio que lhe seja solicitado para o cabal exercício das suas funções;
- Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- Assegurar aos trabalhadores com funções sindicais os créditos de tempo de dispensa previstos na lei;
- Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança, ambiente e boas práticas nos locais de trabalho.

Cláusula 13.^a

Regalias sociais

1 — Seguro de saúde. — A empresa assegura a todos os trabalhadores efectivos um seguro de saúde, com regras e montantes de comparticipação definidos (presentemente 50 %).

Os familiares directos dos trabalhadores poderão usufruir deste mesmo seguro mediante o pagamento a suas expensas de um prémio igual ao que a empresa paga pelos seus trabalhadores, devendo para tanto declarar por escrito a sua adesão ao seguro.

2 — Complemento de subsídio de doença:

2.1 — Em caso de intervenção cirúrgica com internamento hospitalar superior a quarenta e oito horas, a empresa pagará um complemento com o objectivo de colmatar parcialmente as diferenças existentes entre o subsídio de doença pago pela segurança social e o valor líquido recebido em tempo normal de trabalho.

2.2 — A situação prevista no número anterior é válida até o limite máximo de 180 dias.

2.3 — O montante do subsídio será determinado segundo as regras do anexo I deste AE.

3 — Complemento de acidente:

3.1 — Em caso de acidente de trabalho, quando resultem para o trabalhador consequências que lhe provoquem incapacidade temporária, a empresa pagará um complemento com o objectivo de garantir o valor líquido recebido em tempo normal de trabalho.

3.2 — A situação prevista no número anterior é válida até o limite máximo de 180 dias.

3.3 — O montante do subsídio será determinado segundo as regras do anexo I deste AE.

4 — Prémio de calor:

4.1 — Sempre que forem efectuados trabalhos em condições especialmente penosas devido a elevadas temperaturas, nomeadamente nos fornos, será atribuído um acréscimo de 20 % no valor da hora, nos termos do regulamento de atribuição do prémio de calor existente.

4.2 — O montante do subsídio será determinado segundo as regras do anexo I deste AE.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da empresa em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa;
- j) Não abandonar máquinas, viaturas ou equipamentos, estejam ou não em condições de operar, sem se certificar de que pelo abandono não sofram danos;
- l) Estando a ocupar postos de trabalho de rendição individual, não abandonar o trabalho sem que os seus substitutos tenham comparecido, salvo acordo do trabalhador ou situações de prejuízo ou perigo iminente;
- m) Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança, ambiente e boas práticas nos locais de trabalho;
- n) Guardar absoluto sigilo quanto às regras e processos de fabrico da empresa e abster-se de quaisquer actos que objectivamente favoreçam as empresas concorrentes.

2 — O prolongamento da prestação do trabalho referido na alínea l) do n.º 1 não pode exceder duas horas e será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

A empresa não pode:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste AE, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da empresa ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 16.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Contrato a termo

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

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 18.^a

Duração máxima do trabalho efectivo

1 — O período máximo semanal de trabalho efectivo será:

- a) Para o pessoal de horário diurno fixo, trinta e sete horas e meia;
- b) Para o pessoal de dois turnos rotativos, trinta e cinco horas;
- c) Para o pessoal de três turnos (laboração contínua), mantém-se o horário praticado em 2002, atribuindo-se aos trabalhadores 28 dias de compensação por ano;
- d) Para o pessoal em regime de três turnos com folga fixa, mantém-se o horário praticado em 2002, atribuindo-se aos trabalhadores 15 dias de compensação por ano.

2 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores não integrados em regime de turnos será interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Nos casos de laboração por turnos, o intervalo a que se refere o número anterior terá a duração máxima de meia hora.

4 — Em qualquer outro caso, o intervalo referido nos dois números anteriores poderá ter duração inferior a uma hora, desde que sobre isso haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

5 — O trabalhador terá total disponibilidade do intervalo previsto nos n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula, não se considerando como tempo de trabalho efectivo.

6 — Nos dias de compensação os trabalhadores têm o direito de receber o subsídio de alimentação.

Cláusula 19.^a

Dias de compensação

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

- a) O total dos dias de compensação será dividido pelos três quadrimestres do ano como se segue:
 - 1.º quadrimestre — 11 dias de compensação;
 - 2.º quadrimestre — seis dias de compensação;
 - 3.º quadrimestre — 11 dias de compensação;

- b) Como regra geral, os dias de compensação serão designados por comum acordo entre a SOTANCRO e o trabalhador; na falta de acordo, serão marcados pela empresa;
- c) Os dias de compensação serão equitativamente distribuídos pelos três turnos do horário, considerando-se, para este efeito, os 12 meses do ano;
- d) Anualmente, cada trabalhador tem o direito de gozar em sábado ou domingo quatro dias de compensação, distribuindo três deles pelos 1.º e 3.º quadrimestres e o restante em qualquer dos quadrimestres;
- e) Anualmente, cada trabalhador tem o direito de designar quatro dias para gozo de compensação, distribuindo três deles pelos 1.º e 3.º quadrimestres e o restante em qualquer dos quadrimestres;
- f) Para poder exercer a faculdade conferida na alínea anterior, o trabalhador avisará a SOTANCRO por escrito, com a antecedência mínima de 20 dias;
- g) Em caso de paragens técnicas ou outras prolongadas, provocadas por motivo de força maior, a SOTANCRO poderá marcar os dias de compensação correspondentes a dois quadrimestres seguidos, mesmo sem acordo do trabalhador. Por «paragem prolongada» deve entender-se a que tiver duração superior a 21 dias;
- h) Os dias feriados eventualmente compreendidos num período mínimo de seis dias de compensação não serão contados como dias de compensação gozados.

Cláusula 20.^a

Regras relativas ao trabalho por turnos

1 — Os horários de trabalho e escalas de serviço para os trabalhadores em regime de turnos devem ser afixados em lugar de fácil acesso e ser, em princípio, elaborados para períodos de, pelo menos, 12 meses.

2 — A mudança de turno apenas poderá ter lugar após o período de descanso.

3 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade desde que:

- a) Haja prévio acordo entre os interessados e o responsável pela sua chefia;
- b) Da troca não resulte a prestação de trabalho em dois turnos consecutivos.

4 — Quando a empresa tiver necessidade de passar um trabalhador do horário normal para o regime de turnos só o poderá fazer após o período de descanso semanal.

5 — No caso previsto no número anterior, os trabalhadores chamados para trabalhar em turnos têm o direito de receber, como acréscimo da retribuição normal, a parte proporcional do subsídio de turno respectivo.

6 — Se o período de substituição temporária referido no número anterior incluir um dia ou dias de descanso

semanal no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento desses dias na primeira semana de substituição, calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

7 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos de folga alternada têm direito a descanso obrigatório após seis dias de trabalho consecutivo.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar somente poderá ser prestado quando:

- a) A empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- b) Se verifiquem casos de força maior;
- c) A empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar até os limites estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 22.^a, salvo ocorrendo motivos atendíveis com base nos quais seja pedida a sua dispensa.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem que ser prévia e expressamente determinada pela respectiva hierarquia, sob pena de não ser exigível o seu pagamento.

5 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho dentro dos limites da isenção tal como contratada com a empresa;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e o trabalhador;
- c) A tolerância de quinze minutos prevista na lei para conclusão de trabalhos começados e não acabados, desde que utilizada com carácter rigorosamente excepcional;
- d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

6 — Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar:

- a) Trabalhadores portadores de deficiência;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 anos;
- c) Menores.

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

Cláusula 22.^a

Limites do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar fica sujeito aos seguintes limites:

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

2 — O trabalho suplementar prestado na iminência de prejuízos graves ou em caso de força maior não fica sujeito a quaisquer limites.

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

Descanso semanal

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

2 — Sendo o trabalho prestado em laboração contínua, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso após seis dias de trabalho consecutivo, em conformidade com a escala de serviço; o primeiro desses dias será considerado de descanso semanal complementar e o segundo o dia de descanso semanal obrigatório.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 24.^a

Feriados

1 — São feriados:

- 1 de Janeiro;
18 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
11 de Setembro (feriado municipal da Amadora);
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

Cláusula 25.^a

Férias

1 — O período de férias a gozar pelos trabalhadores da SOTANCRO terá a duração de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até o máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até o máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até o máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4 — No ano da sua admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de duração do contrato, de gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 20 dias úteis.

5 — A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa; no caso de não haver acordo, compete à empresa, ouvida a comissão de trabalhadores, fixar a época de férias dentro do período compreendido entre 1 de Junho e 31 de Outubro, salvo quando, para assegurar o gozo da majoração de férias prevista na lei, se tornar indispensável utilizar para o efeito o mês de Maio.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias sempre que possível.

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

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

9 — Os efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado sobre as férias serão os seguintes:

- a) 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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio;
- b) No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos na lei;

c) No caso de sobreviver o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente;

d) Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 26.^a

Pagamento das férias e subsídio

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo, e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição das férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — O subsídio de férias será pago antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente; ou, quando as férias sejam gozadas em dois ou mais períodos, antes do início do período de maior duração.

Cláusula 27.^a

Sanções

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

2 — Se a empresa, culposamente, não der cumprimento ao disposto na cláusula 26.^a, pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

Cláusula 28.^a

Marcação de férias

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

Cláusula 29.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

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

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

$$\text{Valor/hora} = \frac{\text{Valor/dia}}{n}$$

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

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

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

Cláusula 30.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser:

- a) Justificadas com retribuição;
- b) Justificadas sem retribuição;
- c) Injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas com retribuição:

- a) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;
- b) As dadas por ocasião do casamento, durante 15 dias seguidos;
- c) As dadas por luto:

Até cinco dias consecutivos, em virtude do falecimento do cônjuge do trabalhador não separado judicialmente, seus filhos, pais, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados;

Até dois dias consecutivos, em virtude do falecimento de avós ou bisavós, netos ou bisnetos, irmãos, cunhados, e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação;

- d) As dadas por ocasião do nascimento de filho conforme o n.º 1 da cláusula 50.^a deste AE, sem prejuízo do regime de licenças de maternidade e paternidade;
- e) As motivadas pela prática de actos inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado ou dirigente sindical ou membro de comissão de trabalhadores e comissões paritárias, sem prejuízo do disposto na alínea a) do n.º 3 desta cláusula;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.

3 — São consideradas faltas justificadas sem retribuição, ainda que justificadas, as faltas dadas:

- a) Para a prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores e comissão paritária,

na parte que exceda os critérios fixados na lei ou neste AE;

- b) Por motivo de doença, desde que ao trabalhador seja atribuído um subsídio da segurança social;
- c) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Por suspensão disciplinar.

4 — São consideradas faltas injustificadas as dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente AE, devendo a empresa comunicar tal qualificação ao trabalhador.

Cláusula 31.^a

Efeitos das faltas

1 — O regime das faltas justificadas é o que resulta dos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula anterior.

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias; neste último caso, será salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

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

Cláusula 32.^a

Impedimento prolongado

1 — Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que não lhe seja comprovadamente imputável, este impedimento se prolongue por mais de um mês.

2 — Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

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

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 33.^a

Retribuição: princípios gerais

1 — Somente se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem, ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações de carácter regular e periódico, feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4 — A retribuição será integralmente paga, ou por transferência bancária ou por outro meio acordado com o trabalhador, até o último dia útil de cada mês.

5 — O local de pagamento da retribuição é o local de trabalho; sendo outro o local acordado; o tempo gasto na deslocação para o recebimento, se ela for necessária, será contado como tempo de serviço e como tal remunerado.

6 — Com o pagamento a empresa entregará ao trabalhador um documento do qual constem:

Nome completo;
Número de inscrição na segurança social;
Período a que corresponde;
Discriminação dos tempos de trabalho suplementar prestados e correspondentes valores;
Número de horas mensalmente trabalhadas;
Descontos e deduções, bem como respectiva justificação;
Montante líquido a receber;
Número da apólice de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 34.^a

Retribuição: conceitos

Para efeitos de abonos e descontos, considera-se:

- Remuneração base mensal — a constante do anexo IV deste AE para a categoria e grupo em que o trabalhador se enquadre;
- Retribuição mensal — a resultante da soma de todos os valores prestados ao trabalhador em cada mês, com exclusão dos que por força de lei ou deste AE como tal não devam ser considerados;
- Retribuição média do trabalhador (designadamente para efeitos do pagamento de subsídios de férias e de Natal) — é constituída pela soma da remuneração base com a média de todos os valores pagos a título de subsídios complementares ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas;
- Retribuição diária:

$$Rm = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

- Retribuição horária: a resultante da seguinte fórmula:

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

em que:

Rm — retribuição média mensal;
 Rh — retribuição horária;
 n — número de horas trabalhadas em horário normal, por semana.

Cláusula 35.^a

Regime transitório quanto a classificação profissional e retribuição

1 — As categorias dos trabalhadores actualmente ao serviço serão mantidas, salvo quanto aos que expressamente optarem pelas novas designações profissionais.

2 — Salvaguarda a favor dos trabalhadores que após a aplicação das novas regras de classificação, enquadramento profissional e retribuição ficarem a auferir salário mais alto que o mínimo aplicável por força deste AE:

Ser-lhes-á assegurado que, no futuro, a sua retribuição nunca será inferior ao valor da tabela actual (2006), progressivamente acrescido das percentagens de aumento das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária que vierem a ser decididas em cada ano.

Cláusula 36.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — O trabalho prestado em regime de turnos será remunerado nos termos seguintes:

- Três turnos rotativos com folga alternada, acréscimo mensal de 22,5 %;
- Três turnos rotativos com folga fixa, acréscimo mensal de 18,75 %;
- Dois turnos rotativos com folga alternada, acréscimo mensal de 14 %;
- Dois turnos rotativos com folga fixa, acréscimo mensal de 12,5 %.

2 — As percentagens dos acréscimos mensais incluem a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno e são calculadas sobre o valor da retribuição mínima estabelecida para o grupo 6.

3 — Os trabalhadores que até a entrada em vigor do presente AE estejam a receber acréscimos por trabalho prestado em turnos superiores aos referidos no n.º 1 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

4 — Os acréscimos referidos no n.º 1 desta cláusula serão reduzidos na proporção respectiva pelos dias em que o trabalhador faltar ao trabalho.

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

6 — O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso (entendendo-se como «mais gravoso» o correspondente a um subsídio de turno de valor mais elevado) e passar, por conveniência da empresa, a um regime menos gravoso, manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve no anterior regime de trabalho e com um limite máximo de seis meses, o direito

de receber um subsídio de valor igual ao anterior, mais elevado.

7 — Os trabalhadores que laborem em regime de turnos há 20 ou mais anos e o deixem de fazer por vontade da empresa mantêm o direito de receber o subsídio como vinham recebendo.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

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

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

3 — Findo o contrato, o trabalhador receberá, a título de subsídio, valor proporcional ao tempo decorrido desde Janeiro desse ano.

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

5 — O subsídio vence-se a 15 de Dezembro.

Cláusula 38.^a

Subsídio de refeição

A título de subsídio de refeição, a SOTANCRO pagará, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição, do valor constante do anexo IV, desde que o trabalhador preste, no mínimo, metade do respectivo período normal de trabalho previsto.

Cláusula 39.^a

Deslocações/ajudas de custo

1 — As deslocações efectuadas em serviço podem ser consideradas:

- a) Pequenas deslocações — as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia;
- b) Grandes deslocações — as que não permitem a ida e regresso a casa no mesmo dia.

2 — Nas pequenas deslocações, o trabalhador tem direito ao pagamento:

- a) Das despesas de transporte e alimentação;
- b) Do tempo total ocupado no trabalho e na deslocação, quando exceder o período normal de trabalho, calculado como trabalho suplementar.

3 — Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

- a) A um subsídio diário de 1% da retribuição mínima do grupo 6;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

c) A um seguro de acidentes pessoais no valor de € 25 000, durante todo o período do transporte e da situação de deslocação;

d) Nas grandes deslocações dentro do continente — a um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 dias consecutivos de deslocação, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela SOTANCRO;

e) Nas outras grandes deslocações — a um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 dias consecutivos de deslocação, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela SOTANCRO.

4 — O regime previsto nesta cláusula poderá ser alterado por acordo escrito celebrado entre a SOTANCRO e o trabalhador, tendo em vista a realização de uma ou várias deslocações.

Cláusula 40.^a

Mapas de quotização sindical

1 — A SOTANCRO procederá aos descontos, nos salários dos trabalhadores sindicalizados que o solicitem por escrito, e enviará aos sindicatos respectivos, até dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto da quotização sindical.

2 — O produto da quotização será acompanhado de um mapa, preenchido pela empresa, do qual constarão, de cada trabalhador inscrito no sindicato:

- a) Nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização;
- b) Nomes dos trabalhadores na situação de impedimento prolongado;
- c) Nomes dos trabalhadores cujos contratos de trabalho cessaram no mês anterior.

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dias úteis será pago com acréscimo de 50% nas duas primeiras horas diárias e de 100% nas subsequentes.

2 — Todo o tempo de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será pago com o acréscimo de 100% da retribuição normal, sem prejuízo do valor da retribuição mensal do trabalhador (como exemplo: quem ganhar 100/hora, recebe, além do seu salário normal, 200 por cada hora feita).

3 — A prestação de trabalho suplementar em regime nocturno dará ainda direito:

- a) Ao acréscimo do valor legalmente estabelecido para o trabalho nocturno;
- b) Ao pagamento do valor de uma refeição após as 20 horas; este valor em 2006 é de € 8,28 (jantar) ou € 2,72 (pequeno-almoço), e será actualizado anualmente em conjunto com a massa salarial e na mesma percentagem;
- c) A transporte de e para o local da residência desde que, para a prestação do trabalho suple-

mentar, o trabalhador não possa utilizar o transporte normal.

4 — O trabalhador que prestar trabalho suplementar no dia de descanso semanal obrigatório terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, paga nos termos do n.º 2 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas, respectivamente, em qualquer desses dias; em caso de trabalho por turnos rotativos, entende-se como dia de descanso semanal obrigatório o segundo dia consecutivo de descanso semanal.

Cláusula 42.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2 — O trabalho suplementar prestado em dias úteis, dias de descanso semanal complementar e em dias feriadados, confere ao trabalhador direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, a gozar nos termos da lei.

3 — Em caso de trabalho por turnos rotativos, entende-se como dia de descanso semanal obrigatório o segundo dia consecutivo de descanso semanal

Cláusula 43.^a

Trabalho nocturno

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 44.^a

Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar nos termos da lei por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 45.^a

Causas da caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 46.^a

Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposo 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 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da empresa, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, 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 de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- 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 civil, 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 outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 47.^a

Cessação por iniciativa do trabalhador

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

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos da empresa:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou seu representante legítimo.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da empresa;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 desta cláusula confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

5 — No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

6 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 da cláusula 46.^a, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO VIII

Igualdade e não discriminação

Cláusula 48.^a

Direito à igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 49.^a

Licença por maternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais

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

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Licença por paternidade

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

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 do artigo anterior, ou a remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

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

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 51.^a

Trabalho de menores

1 — A empresa deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, prevenindo, de modo especial, qualquer risco resultante da falta de experiência, da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais ou do grau de desenvolvimento do menor.

2 — A empresa deve, de modo especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor

começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:

- a) Equipamentos e organização do local e do posto de trabalho;
- b) Natureza, grau e duração da exposição aos agentes físicos, biológicos e químicos;
- c) Escolha, adaptação e utilização de equipamentos de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respectiva utilização;
- d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho e da sua execução;
- e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

3 — A empresa deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a prevenção desses riscos.

4 — A empresa deve assegurar a inscrição do trabalhador menor ao seu serviço no regime geral da segurança social, nos termos da respectiva legislação.

5 — A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação do trabalhador menor.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 52.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empresa.

2 — A empresa é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4 — Na empresa poderá ser eleita uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, na qual os representantes dos trabalhadores terão direito a um crédito mensal de cinco horas para o desenvolvimento da sua actividade.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 53.^a

Criação e atribuições

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

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

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

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

Cláusula 54.^a

Normas de funcionamento

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

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

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

Cláusula 55.^a

Deliberações

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

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

CAPÍTULO XI

Regulamentos internos

Cláusula 56.^a

Regulamentos internos

1 — A empresa pode elaborar regulamentos internos contendo normas de organização e disciplina no trabalho.

2 — Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a Comissão de Trabalhadores, quando exista.

3 — A empresa deve dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos de empresa, designadamente afixando-os na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

4 — Os regulamentos internos de empresa só produzem efeitos depois de recebidos na Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

5 — A elaboração de regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pela empresa como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 58.^a

Sanções disciplinares

A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados na lei, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 59.^a

Regalias anteriores

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

Cláusula 60.^a

Maior favorabilidade

As partes outorgantes deste AE consideram que ele regula as relações laborais no âmbito da empresa de

modo mais favorável que quaisquer outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 61.^a

Reclassificação ou reconversão

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

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

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

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

Venda Nova (Amadora), 19 de Setembro de 2006.

Pela SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

Regras para atribuição dos subsídios previstos na cláusula 11.^a

I — Complemento do subsídio de doença

1 — Subsídio de doença — é concedido aos beneficiários que preencham as condições de atribuição e devidamente autorizados pelo Ministério da Saúde (despacho n.º 45/SESS/90, *Diário da República*, 2.^a série, n.º 148, de 29 de Junho).

2 — Atribuição do complemento do subsídio de doença — o complemento do subsídio de doença é atribuído a todos os trabalhadores efectivos, desde que submetidos a intervenção cirúrgica, com internamento hospitalar superior a quarenta e oito horas.

A atribuição deste subsídio está dependente da confirmação da situação clínica, sujeita a intervenção cirúrgica, feita pelo médico da empresa, que informará a Direcção de Recursos Humanos, em impresso próprio.

3 — Procedimento administrativo — o trabalhador, quando receber a ordem de pagamento da segurança social, referente aos dias que esteve de baixa, deverá entregar uma cópia na Direcção de Recursos Humanos para estes serviços procederem ao cálculo do respectivo complemento.

4 — Fórmula de cálculo — o cálculo para apurar o valor do complemento a atribuir é feito da seguinte forma:

O valor diário do complemento obtém-se dividindo o vencimento base + subsídio de turno (quando houver), por 30 dias, subtraindo a este o valor/dia pago pela segurança social;

Achado o valor/dia do complemento, multiplica-se pelo número de dias de baixa, obtendo-se assim o valor do complemento a atribuir.

5 — Período de atribuição — o complemento de subsídio de doença é atribuído até o limite máximo de 180 dias.

II — Complemento da indemnização diária por acidente de trabalho

6 — Acidente de trabalho — o regime jurídico dos acidentes de trabalho, e nas doenças profissionais, é o previsto na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (indemnização diária igual a cerca de 70 % da retribuição).

7 — Atribuição do complemento — a empresa, em caso de acidente de trabalho, assegura a todos os trabalhadores uma remuneração líquida idêntica à auferida em situação normal de trabalho, ou seja, 80 % da sua remuneração, complementando assim o valor atribuído pela seguradora, que é de cerca de 70 % da remuneração.

8 — Fórmula de cálculo — para o cálculo da atribuição do complemento de sinistro, consideram-se:

Vencimento base (pagamento de 80 %);

Subsídio de turno (nos casos em que é devido, pagamento de 80 %);

Prémio de produção (pagamento de 80 % da média dos últimos seis meses);

Subsídio de refeição referente ao mês em cálculo (pagamento 100 %).

Este pagamento tem apenas o desconto para o IRS (excepto subsídio de refeição), não sendo efectuados descontos para a segurança social, como determina a lei.

9 — Período de atribuição — a atribuição deste complemento de sinistro é anual, ou seja, durante o ano civil só se aplica uma única vez e pelo período máximo de 180 dias.

III — Prémio de calor

10 — O prémio de calor é atribuído durante o período em que os trabalhadores efectuam trabalhos de reparação nos fornos e, por isso, sujeitos a elevadas temperaturas.

Este procedimento aplica-se a todos os trabalhadores exceptuando as chefias.

11 — Atribuição — o prémio de calor é atribuído aos trabalhadores durante o tempo em que são efectuados trabalhos em condições especialmente penosas devido a elevadas temperaturas, nomeadamente em reparações efectuadas nos fornos.

A atribuição é feita por proposta do director da área e é pago como prémio especial, sujeito a descontos, como determina a lei.

12 — Procedimento administrativo — o director (ou chefe de serviço, conforme o caso) deve enviar informação via correio interno para a Direcção de Recursos Humanos, contendo o tipo de trabalho efectuado, e qual o número de horas de trabalho efectuadas, nas condições indicadas nos n.ºs 10 e 11.

13 — Fórmula de cálculo — o prémio de calor corresponde a um acréscimo de 20 % no valor/hora, obtido segundo a fórmula de cálculo seguinte:

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

Obtido o valor/hora, acha-se 20 % desse valor e multiplica-se pelo número de horas efectuadas, achando-se assim o valor do prémio de calor a atribuir.

Venda Nova (Amadora), 19 de Setembro de 2006.

Pela SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO II

Definição de categorias profissionais (cláusula 9.ª)

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

Ajudante de montador-afinador. — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o montador-afinador.

Ajudante de operador de composição e fornos. — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o operador de composição e fornos, colaborando também nas operações de recepção das matérias-primas.

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

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que executa trabalhos de mera execução, utilizando os meios informáticos e, acessoriamente, tarefas de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Chefe de equipa (electricistas). — É o profissional que, na categoria de operário especializado de 1.ª, com as

funções de electricista, tenha cinco anos de serviço efectivo e possua um curso dado por escolas técnicas ou equiparadas, com equivalência ao 11.º ano.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins; propõe a aquisição de materiais e equipamentos.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade no seu serviço, secção ou secções que tem a seu cargo. Distribui as tarefas a executar, supervisiona os trabalhos realizados, elabora relatórios de actividade do seu serviço e integra e prepara informações a apresentar superiormente.

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

Condutor de empilhador. — É o trabalhador a quem compete executar, utilizando meios adequados (máquinas de empilhar) e, de acordo com instruções que recebe, operações de movimentação de qualquer mercadoria dentro da empresa.

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

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por eles recolhidos (*croquis*), executa de forma normal ou servindo-se de meios informáticos, as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

Electromecânico. — É o trabalhador que monta, instala, afina, repara e procede à manutenção dos componentes eléctricos e mecânicos de circuitos, equipamentos, aparelhos e sistemas, em instalações fabris e outros locais de utilização; lê e interpreta o esquema e as especificações técnicas referentes ao trabalho a realizar; monta os componentes eléctricos e mecânicos, utilizando ferramentas adequadas; repara ou substitui as peças e ou materiais deficientes consoante o tipo de avaria eléctrica, mecânica ou electrónica. Pode executar trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações eléctricas de alta ou baixa tensão.

Encarregado. — É o trabalhador que tem como função dirigir, coordenar e controlar um grupo de trabalhadores que integram uma secção da empresa; organiza, podendo participar na sua execução, o trabalho em ordem a assegurar o regular funcionamento da secção; distribui as tarefas a executar, verifica e controla os trabalhos realizados; redige comunicações de ocorrências para apreciação superior; organicamente, pode ainda

chefiar, continuamente ou não, encarregados menos qualificados. Nesta profissão incluem-se as seguintes funções:

Chefe de equipa (excepto de electricistas). — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins;

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

Chefe de turno (empilhador). — É o trabalhador que é responsável pela chefia do trabalho dos empilhadores em serviço; aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução;

Chefe de turno (escolha). — É o trabalhador que é responsável pela chefia dos trabalhos em serviço na escolha; aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução;

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

Encarregado.

Enfermeiro. — É o trabalhador que programa, executa e avalia cuidados gerais de enfermagem, requeridos pelo estado de saúde dos trabalhadores, no âmbito da patologia, prevenção, tratamento e reabilitação da doença e do tipo de intervenção do serviço.

Escolhedor. — É o trabalhador que, predominantemente:

Procede manual ou mecanicamente à paletização dos artigos produzidos e à rotulagem das *palettes*; assinala e comunica superiormente as anomalias verificadas;

Observa, em tapete rolante, classifica e selecciona artigos de vidro, de natureza vária, de acordo com as indicações recebidas; procede à verificação visual e dimensional dos frascos no tapete e à saída da arca, com recurso a aparelhagem própria;

Procede à escolha visual dos defeitos detectados no ecrã.

Escriturário. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; arquiva a documentação, separando-a de acordo com os procedimentos de arquivo; regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento.

Examinador de obra. — É o trabalhador que tem como função detectar com aparelhagem própria defeitos de fabrico, segundo especificações dadas para cada produto; assegura a rejeição dos defeitos detectados; efectua registos em documentos próprios sobre os defeitos detectados e rejeições efectuadas.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos pro-

duto entrados e o seu registo, bem como entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Instrumentista. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias nas máquinas de inspecção automática; calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, pneumáticos e hidráulicos de controlo industrial, na fábrica, na oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada; guia-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

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

Operador de composição e fornos. — É o trabalhador que fornece através de maquinismos apropriados aos fornos a composição de que necessitam, segundo as especificações que lhe são fornecidas; tem a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens; conduz os fornos através de aparelhagem de controlo e comando de que dispõe, verifica o estado da massa em fusão, visualmente e recorrendo a instrumentos e utensílios apropriados; intervém directamente no processo, quando necessário, em situações regulares ou de emergência, adoptando medidas preventivas.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que, operando máquinas adequadas, procede a operações de fabrico ou complementares específicas; desempenha em parte ou no todo as tarefas que integram uma das seguintes funções especializadas:

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

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

Operador de ensilagem. — É o trabalhador que introduz, através de mecanismos apropriados, os diversos produtos da composição nos respectivos silos.

Operário especializado. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área da produção e respectivos serviços complementares; desempenha no todo ou em parte as tarefas que integram uma das seguintes áreas de actuação especializadas:

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

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

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

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

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

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

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, designadamente tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor;

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

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

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

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

Operário especializado principal. — É o trabalhador que, tendo preenchido as condições de acesso à categoria prevista neste AE, tem a seu cargo na respectiva área de actuação especializada as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

Operário fabril qualificado. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma qualificação que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área fabril; desempenha funções não especializadas:

No laboratório (preparador);

No sector de acabamentos;

No sector de embalagem;

No sector da escolha.

Praticante. — É o trabalhador em regime de aprendizagem no exercício da sua actividade profissional.

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

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, recolhe, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na execução dos diferentes trabalhos de manutenção e gestão da energia; recolhe e compila os elementos da produção, nomeadamente velocidade, peso dos modelos e reescolla, calcula a rentabilidade da produção; calcula a partir de mapas preenchidos pelos sectores produtivos o consumo de combustíveis, de matérias-primas e de água.

Projectista de moldes. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas.

Técnico administrativo. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área administrativa. As suas funções consistem predominantemente na realização de estudos e análises bem como na resolução de problemas sob a orientação genérica da chefia; presta apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode exercer as suas funções ou na área de expediente (interno e ou externo), ou secretariado, ou vendas, ou planeamento, sendo classificado em conformidade.

Técnico de informática. — É o trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de vendas. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa; realiza estudos e análises sob a orientação da chefia; prestando ainda apoio técnico a profissionais de categoria superior.

Técnico fabril. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma elevada especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área fabril; desempenha funções no campo da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Telefonista/recepcionista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones

internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Venda Nova (Amadora), 19 de Setembro de 2006.

Pela SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO III

Enquadramento profissional

Grupos	Categorias profissionais
1	Chefe de serviços.
2	Chefe de secção.
3	Técnico fabril. Técnico de informática. Técnico de vendas.
4	Chefe de equipa (electricistas). Electromecânico. Encarregado A. Instrumentista. Operário especializado principal. Projectista de moldes. Técnico administrativo.
5	Encarregado B. Enfermeiro. Operador de composição e fornos.
6	Condutor de máquinas automáticas. Desenhador. Escriturário de 1. ^a Montador afinador. Operário especializado de 1. ^a Pedreiro de fornos. Preparador de trabalho.
7	Analista (laboratório). Escriturário de 2. ^a Operador de máquinas. Operário especializado de 2. ^a Telefonista/recepcionista.
8	Ajudante de condutor de máquinas automáticas (mais de dois anos). Ajudante de operador de composição e fornos (mais de dois anos). Ajudante de montador afinador (mais de dois anos). Condutor de empilhador. Examinador de obra.
9	Escolhedor. Escriturário de 3. ^a Fiel de armazém. Operário especializado de 3. ^a

Grupos	Categorias profissionais
10	Ajudante de condutor de máquinas automáticas (até dois anos). Ajudante de operador de composição e fornos (até dois anos). Ajudante de montador afinador (até dois anos). Operário qualificado fabril.
11	Auxiliar administrativo. Servente.
12	Praticante de montador afinador.
13	Praticante do 2.º ano.
14	Praticante do 1.º ano.

Quadro de conversão das categorias profissionais

Novas categorias	Categorias actuais
Chefe de serviços	Chefe de serviços.
Chefe secção	Chefe secção.
Técnico fabril	Técnico fabril.
Técnico de informática	Administrador de sistemas Técnico de informática.
Encarregado A	Encarregado A. Chefe de turno de máquinas automáticas. Chefe de equipa.
Chefe de equipa electricista	Chefe de equipa (electricistas).
Operário especializado principal	
Encarregado B	Encarregado B. Chefe de turno escolha. Chefe de turno.
Técnico de vendas	Assistente de vendas. Vendedor.
Instrumentista	Instrumentista de controlo industrial.
Projectista de moldes	Desenhador projectista.
Técnico administrativo	Escriturário principal. Contabilista. Comprador. Assistente chefe de expedição. Despachante privativo. Secretária de administração. Secretária de direcção. Técnico de planeamento e produção orçamental.
Operador de composição e fornos	Condutor de fornos de fusão.

Novas categorias	Categorias actuais
Montador afinador	Montador afinador.
Condutor de máquinas automáticas.	Condutor de máquinas automáticas A. Condutor de máquinas automáticas B.
Preparador de trabalho	Preparador de trabalho.
Electromecânico.	
Operário especializado de 1.ª ...	Canalizador de 1.ª Carpinteiro. Fresador mecânico de 1.ª Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª Fiel de armazém metalúrgico. Motorista de pesados. Lubrificador de máquinas de 1.ª Verificador de qualidade. Controlador de fabrico.
Pedreiro de fornos	Pedreiro de fornos.
Desenhador	Desenhador.
Escriturário de 1.ª	Escriturário A. Assistente de vendas. Operador de computador.
Enfermeiro	Enfermeiro.
Analista (laboratório).	
Escriturário de 2.ª	Escriturário B.
Operário especializado de 2.ª ...	Serralheiro mecânico de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª
Operador de máquinas	Operador de limpeza de moldes, peças e materiais.
Telefonista/recepcionista	Telefonista A.
Escriturário de 3.ª	Dactilógrafo do 2.º ano.
Examinador de obra	Examinador de obra.
Fiel de armazém	Fiel de armazém.
Ajudante condutor de máquinas automáticas (mais de dois anos).	Ajudante condutor de máquinas automáticas (mais de dois anos).
Ajudante montador afinador (mais de dois anos).	Ajudante montador afinador (mais de dois anos).
Ajudante operador de composição e fornos (mais de dois anos).	Ajudante condutor de fornos de fusão.
Condutor de empilhador	Condutor de máquinas industriais.

Novas categorias	Categorias actuais
Ajudante condutor de máquinas automáticas (menos de dois anos).	Ajudante condutor de máquinas automáticas (menos de dois anos).
Ajudante montador afinador (menos de dois anos).	Ajudante montador afinador (menos de dois anos).
Ajudante operador de composição e fornos (menos de dois anos).	Ajudante de condutor de fornos de fusão.
Operário especializado de 3. ^a ...	Serralheiro mecânico de 3. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a
Escolhedor	Escolhedor de tapete.
Operário fabril qualificado	Operador de máquina de serigrafia. Escolhedor fora de tapete. Operador de máquinas retrácteis.
Auxiliar administrativo.	
Servente	Servente de carga/descargas. Servente de limpeza. Servente metalúrgico.
Praticantes	Praticante ajudante electricista do 1. ^o ano. Praticante metalúrgico do 2. ^o ano.

Venda Nova (Amadora), 19 de Setembro de 2006.

Pela SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO IV

A — Remuneração base (cláusula 35.^a)

Tabela salarial (2006)

Grupo	Salário mensal (euros)
1	1 300
2	1 140
3	1 030
4	960
5	930
6	905
7	856
8	827
9	785
10	700
11	620
12	510
13	450
14	400

B — Remunerações complementares (2006)

Subsídio de refeição — € 5,50.

Abono para falhas — € 61,57.

Tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária anos de 2007 e 2008

Em cada um dos anos de 2007 e 2008, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão um acréscimo igual ao valor resultante da soma da taxa de inflação verificada mais 0,7 %.

Venda Nova (Amadora), 19 de Setembro de 2006.

Pela SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO V

Condições específicas de admissão e de acesso

Encarregado

1 — Condições de admissão:

3.^o ciclo do ensino básico ou equivalente;
18 anos de idade.

2 — Acesso — de entre os seus encarregados, a SOTANCRO poderá escolher, por mérito profissional, os que serão classificados como encarregado A; os restantes serão classificados como encarregado B.

Operário especializado principal

1 — Condições de admissão:

3.^o ciclo do ensino básico ou equivalente;
18 anos de idade.

2 — Acesso — os operários especializados de 1.^a, os condutores de máquinas automáticas, os operadores de composição e fusão e os montadores afinadores podem, por escolha da empresa, ascender a operário especializado principal, desde que preencham cumulativamente os seguintes requisitos:

Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
Aproveitamento nas acções de formação profissional que forem proporcionadas pela empresa;
Zelo profissional;
Mínimo de cinco anos de permanência na respectiva categoria.

Operários especializados

1 — Condições de admissão:

3.^o ciclo do ensino básico ou equivalente;
18 anos de idade.

2 — Acesso:

Os praticantes de operário especializado ascendem à categoria de operário especializado de 3.^a decorridos dois anos naquela categoria, salvo se a empresa comprovar por escrito a sua inaptidão.

Os profissionais do 3.º escalão que completarem três anos de permanência nesse escalão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão.

Os profissionais do 2.º escalão que completarem três anos de permanência nesse escalão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão.

Escriturários

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
18 anos de idade.

2 — Acesso:

Os praticantes de escriturário ascendem à categoria de escriturário de 3.ª decorridos dois anos naquela categoria, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão.

Os profissionais do 3.º escalão que completarem dois anos de permanência nesse escalão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão.

Os profissionais do 2.º escalão que completarem dois anos de permanência nesse escalão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão.

Ajudante de condutor de máquinas automáticas

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
18 anos de idade.

2 — Acesso — tem lugar como ajudante de condutor de máquinas automáticas.

Nota. — O salário mínimo dos ajudantes será diferenciado conforme o trabalhador tenha até dois anos e mais de dois anos.

Ajudante de operador de composição e fornos

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
18 anos de idade.

2 — Acesso — tem lugar como ajudante de operador de composição e fornos.

Nota. — O salário mínimo dos ajudantes será diferenciado conforme o trabalhador tenha até dois anos e mais de dois anos.

Ajudantes de montador afinador

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
18 anos de idade.

2 — Acesso — tem lugar como ajudante de montador afinador.

Nota. — O salário mínimo dos ajudantes será diferenciado conforme o trabalhador tenha até um ano e mais de um ano.

Venda Nova (Amadora), 19 de Setembro de 2006.

Pela SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO VI

Regras relativas à formação profissional

1.^a

Princípio geral

1 — A empresa deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

2.^a

Objectivos

São objectivos da formação profissional:

- a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
- b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregados;
- c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
- e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

- f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

3.^a

Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete à empresa:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade da empresa por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6 — A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

7 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com a respectiva empresa, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

8 — O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

4.^a

Informação e consulta

1 — A empresa deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

2 — Os trabalhadores, na parte que a cada um diga respeito, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais podem emitir parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação, no prazo de 15 dias.

3 — A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais podem emitir parecer sobre o relatório anual da formação contínua, no prazo de 15 dias a contar da sua recepção.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à empresa, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

5.^a

Envio e arquivo do relatório da formação contínua

1 — O relatório anual da formação contínua deve ser apresentado à Inspeção-Geral do Trabalho até 31 de Março de cada ano.

2 — O relatório referido no número anterior pode ser apresentado por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio electrónico, ou em suporte de papel.

3 — A empresa deve apresentar o relatório anual da formação profissional por meio informático.

4 — Os elementos necessários ao preenchimento do relatório da formação contínua são fornecidos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em endereço electrónico adequadamente publicitado.

5 — O modelo de preenchimento manual do relatório anual da formação contínua é impresso e distribuído pela Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., nas condições acordadas com o serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

6 — A empresa deve manter um exemplar do relatório previsto no número anterior durante cinco anos.

Venda Nova (Amadora), 19 de Setembro de 2006.

Pela SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A.:

Carlos José Jesus Figueiredo, mandatário.

Carlos Fuzeta da Ponte, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.

Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.

Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos declara-se que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, relativamente ao AE SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A., representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 19 de Setembro de 2006. — A Direcção: *José Alberto Valério Dinis — José Fernando Agostinho de Sousa.*

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 11 de Setembro de 2006. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 29 de Setembro de 2006, a fl. 147 do livro n.º 10, com o n.º 220/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A., e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Constituição da comissão paritária.

De harmonia com o estipulado no n.º 4 da cláusula 73.ª do AE entre a GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A., e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, foi constituída pelas entidades signatárias uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A.:

Dr. Vítor Manuel Rodrigues Ferreira.
Dr. Pedro Augusto Costa Belo.

Em representação do SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins.
Aurélio Ramos Abreu.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006.

AE entre a Repsol Polímeros, L.ª, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão o AE em epígrafe no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 23 de Março de 2006, a p. 1019, a seguir se procede à sua rectificação. Assim, onde se lê:

«ANEXO III

Regulamento para progressões profissionais

.....
C) Carreiras:

.....
II — Regras de progressão:

1 — A permanência no escalão salarial mínimo de cada grupo, para todos os trabalhadores, será somente de um ano, findo o qual o trabalhador passará ao escalão seguinte, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia.

2 — A evolução posterior processar-se-á, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia, de acordo com as seguintes regras:

.....»

deve ler-se:

«ANEXO III

Regulamento para progressões profissionais

.....
C) Carreiras:

.....
II — Regras de progressão:

1 — A permanência no escalão salarial mínimo de cada grupo, para todos os trabalhadores, será somente de um ano, findo o qual o trabalhador passará ao escalão seguinte, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia.

1.1 — Quando o trabalhador é admitido na empresa para o escalão salarial mínimo de um determinado grupo, o tempo de permanência nesse escalão será de dois anos.

2 — A evolução posterior processar-se-á, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia, de acordo com as seguintes regras:

.....»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Confederação dos Sind. Marítimos e Portuários (FESMARPOR) — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em
16 de Setembro de 2006.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito, sede, sigla e símbolo

Artigo 1.º

Denominação

A Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários, que abreviadamente se denominará FESMARPOR, é uma associação sindical de federações de sindicatos e de sindicatos representativos de trabalhadores que exerçam profissões portuárias e marítimas ou cujo exercício esteja directamente relacionado com a actividade portuária e marítima.

Artigo 2.º

Âmbito de representação profissional e territorial

1 — As classes profissionais de trabalhadores representados pelas federações e sindicatos que constituem a Confederação são aquelas cuja intervenção laboral se enquadre no âmbito de representação dos respectivos filiados, essencialmente e conexamente na actividade operacional portuária e na actividade marítima.

2 — A Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários exerce as suas atribuições e competências em todo o território nacional.

3 — A Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários poderá estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais nacionais ou internacionais.

Artigo 3.º

Sede

A Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários tem a sua sede em Lisboa, podendo ser mudada

para qualquer outro ponto do País, por deliberação da assembleia geral.

Artigo 4.º

Sigla

A Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários adopta como sua sigla a expressão «Fesmarpor».

Artigo 5.º

Símbolos

1 — O símbolo da FESMARPOR deverá conter os elementos mais representativos das diversas actividades portuárias e marítimas será aprovado pela assembleia geral.

2 — A FESMARPOR usará bandeira, selo branco e carimbo que reproduzam integralmente o símbolo referido no número anterior.

3 — A bandeira da FESMARPOR é formada por um rectângulo branco, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo. Por baixo do símbolo e a todo o comprimento do rectângulo, figurará em letras brancas sobre uma faixa ondulada de cor azul, por extenso, a denominação e a sigla da Confederação.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais, fins, objectivos e competências

Artigo 6.º

Princípios fundamentais e fins

1 — A FESMARPOR rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários que a compõem, e na participação activa dos seus filiados em todos os aspectos da actividade sindical confederada e no exercício do direito de tendência segundo critérios de representatividade proporcional.

2 — A FESMARPOR é uma organização autónoma e independente do Estado, do patronato, das confissões religiosas e dos partidos ou de outras associações de natureza política.

3 — A FESMARPOR prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e democrática, da qual sejam banidas todas as formas de discriminação e exclusão e ofensa dos direitos do homem.

4 — A FESMARPOR, com respeito pelo sindicalismo democrático e pelos princípios de autonomia e independência de cada filiado, assume-se como a organização sindical coordenadora de todo o movimento sindical por ela representado.

Artigo 7.º

Solidariedade sindical

1 — A FESMARPOR lutará ao lado de todos os seus associados e de todas as organizações democráticas

representativas dos trabalhadores, nacionais ou estrangeiras, pela sua emancipação e pela superação de todas as formas de injustiça existentes na sociedade, integrada num movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Os associados da FESMARPOR reconhecem e praticam o princípio da solidariedade sindical, tanto no aspecto moral como material, apoiando-se e garantindo mutuamente os meios necessários ao bom termo das acções em que se empenhem na defesa dos respectivos filiados.

3 — A evocação do princípio da solidariedade sindical pressupõe a informação prévia às organizações solicitadas sobre a gravidade da situação criada, as acções a desencadear e as formas e o tipo de meio de apoio pretendidos.

Artigo 8.º

Objectivos e competências

São objectivos e competências da FESMARPOR:

- a) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical portuário e marítimo, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;
- b) Defender e promover os direitos e interesses dos trabalhadores filiados nos sindicatos que a integram;
- c) Assumir a representação dos interesses gerais dos trabalhadores portuários e marítimos comuns aos seus filiados e, sempre que para tal solicitada, a representação dos interesses específicos de qualquer dos associados;
- d) Desenvolver a solidariedade entre os trabalhadores portuários e marítimos e entre estes e os demais trabalhadores;
- e) Desenvolver todas as acções conducentes à permanente valorização sindical, promoção social e profissional dos trabalhadores portuários e marítimos, designadamente em matéria de formação, aperfeiçoamento e reciclagem profissionais e saúde, higiene e segurança no trabalho;
- f) Garantir a intervenção dos trabalhadores portuários e marítimos, através das suas organizações representativas, nomeadamente através da Confederação, na elaboração, execução e fiscalização de planos ou medidas que visem a reestruturação e a evolução do sector marítimo e portuário;
- g) Criar, subsidiar ou apoiar serviços de interesse comum aos seus filiados, nomeadamente os que se organizem com vista a assegurar uma equitativa repartição do trabalho portuário e marítimo e a estabilidade do emprego no sector;
- h) Celebrar convenções colectivas de trabalho e intervir na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos do mandato que lhe for conferido pelos seus filiados;
- i) Participar e intervir na elaboração da legislação do trabalho, na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses colectivos dos trabalhadores, bem como no controlo de execução dos planos económico-sociais;
- j) Representar junto dos órgãos de soberania, de organizações tripartidas, das restantes organi-

- zações sindicais e de outros organismos e entidades os interesses comuns dos seus filiados;
- k) Prestar, sempre que possível, após prévia consulta aos seus filiados, os pareceres e informações que respeitem a aspectos laborais, sociais, formativos, técnicos e económicos das profissões integradas no seu âmbito de representação, quando devam ser encarados numa visão de conjunto da actividade portuária e marítima;
 - l) Harmonizar as reivindicações dos seus filiados de acordo com o princípio da solidariedade entre eles e com base no objectivo da defesa dos interesses comuns;
 - m) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados, a nível nacional ou sectorial;
 - n) Intervir nos conflitos entre filiados, ou destes com terceiros, e resolvê-los sempre que para tal for mandatada pelos interessados;
 - o) Declarar e pôr termo à greve;
 - p) Designar representantes para cargos e organismos em que tenha assento, nos termos destes estatutos;
 - q) Elaborar e fazer cumprir as decisões tomadas com vista à consecução das suas atribuições;
 - r) Exercer quaisquer outras atribuições que lhe sejam legal ou convencionalmente cometidas.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 9.º

Filiação

1 — Têm direito a filiar-se na FESMARPOR os sindicatos e federações de sindicatos que representem trabalhadores das profissões a que se refere o artigo 1.º dos presentes estatutos e que aceitem os princípios fundamentais neles consignados.

2 — Podem ainda filiar-se, a título individual, todos os trabalhadores estrangeiros que desempenhem profissões abrangidas pelo âmbito profissional e territorial dos sindicatos filiados na FESMARPOR.

3 — São fundadores da FESMARPOR e, nessa qualidade, consideram-se seus filiados à data da aprovação dos presentes estatutos a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, o Sindicato dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego e Conferentes Marítimos do Centro e Sul de Portugal, o Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro, o Sindicato dos Estivadores, Lingadores e Conferentes de Viana do Castelo e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários (novo) dos Portos de Setúbal e Sesimbra à data da aprovação dos presentes estatutos.

Artigo 10.º

Pedido de filiação

1 — O pedido de filiação por parte de novos membros deverá ser dirigido à direcção acompanhado de:

- a) Declaração de adesão de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;

- b) Exemplar actualizado dos estatutos do sindicato;
- c) Acta da eleição dos órgãos sociais em exercício;
- d) Último relatório e contas aprovado;
- e) Declaração do número de trabalhadores representados;
- f) Declaração formal de que está de acordo com os princípios e objectivos fundamentais da FESMARPOR;
- g) Declaração formal de aceitação da jóia de inscrição prevista nos presentes estatutos.

2 — A direcção instruirá o processo de filiação e deliberará sobre ele no prazo máximo de 30 dias, depois de ouvidos todos os filiados.

Artigo 11.º

Consequências do pedido de filiação

1 — O pedido de filiação implica para a associação sindical a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos estatutos, regulamentos e declaração de princípios da FESMARPOR.

2 — Aceite a filiação nos termos do n.º 2 do artigo 10.º, a direcção comunicará o facto, no prazo de 10 dias, à associação sindical que assumirá a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres inerentes, no 1.º dia do mês seguinte ao da sua inscrição, cumprido o disposto no artigo 16.º

Artigo 12.º

Recusa do pedido de filiação

1 — O pedido de filiação pode ser recusado se houver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos a que se refere o n.º 1 do artigo 10.º ou sobre a não conformidade dos estatutos do candidato a associado com os da FESMARPOR.

2 — Constituirá motivo de recusa de filiação a inscrição do requerente em qualquer outra organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da FESMARPOR.

3 — Em caso de recusa do pedido de filiação, a direcção informará o candidato dos motivos que motivaram a deliberação.

4 — Da decisão da direcção poderá haver recurso para a assembleia geral por iniciativa do sindicato candidato ou de qualquer dos sindicatos filiados.

5 — O recurso a que se refere o número anterior terá de ser interposto nos oito dias úteis subsequentes ao conhecimento da decisão comunicada pela direcção.

Artigo 13.º

Cancelamento da inscrição

1 — Constituirá motivo para cancelamento da inscrição como associado da FESMARPOR as razões constantes do n.º 2 do artigo 12.º

2 — O cancelamento de inscrição só é válido depois de aprovado em assembleia geral.

Artigo 14.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associados os filiados que:

- a) Se retirem voluntariamente da FESMARPOR, comunicando a decisão por escrito à direcção com a antecedência mínima de 90 dias;
- b) Deixem de pagar a quotização fixada por período superior a três meses e se, depois de avisados por escrito, não efectuarem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;
- c) Sejam notificados do cancelamento da inscrição;
- d) Tenham sido punidos com a pena de expulsão;
- e) Deixem de ter existência jurídica.

2 — Os associados que se retirarem voluntariamente liquidarão conjuntamente com a comunicação de desvinculação eventuais débitos à Confederação, bem como a quotização dos três meses a que se refere a alínea a) do n.º 1.

3 — A perda da qualidade de associado implica sempre a perda de todos os direitos, inclusive de todas as importâncias pagas à FESMARPOR a título de quotização ou a qualquer outro título.

Artigo 15.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo nos casos de cancelamento da qualidade de associado e de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado em assembleia geral e aprovado por maioria de dois terços dos presentes, sob proposta da direcção ou de três filiados.

2 — Os associados readmitidos estão dispensados do pagamento da jóia de inscrição e assumirão todos os direitos logo que regularizados eventuais débitos à Confederação.

Artigo 16.º

Jóia de inscrição

A jóia de inscrição de novos associados a que se refere a alínea g) do artigo 10.º será de montante equivalente a 25% do total mensal percebido pela Confederação a título de quotização dos sindicatos filiados e terá de ser entregue até 10 dias após a comunicação da aceitação da filiação.

Artigo 17.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados confederados:

- a) Propor candidatos e subscrever propostas de candidatura a membros dos órgãos associativos da Confederação, bem como eleger e destituir esses mesmos órgãos, nas condições fixadas nos presentes estatutos e nos regulamentos aplicáveis;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar activa e livremente nas actividades da FESMARPOR, a todos os níveis, nomea-

damente nas reuniões do congresso e da assembleia geral, propondo, requerendo, apresentando e votando os documentos, as moções e as propostas que entendam convenientes;

- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela Confederação em defesa dos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- e) Ser informados regularmente de toda a actividade desenvolvida em geral pela Confederação e, em particular, por cada um dos respectivos órgãos associativos;
- f) Participar nas deliberações sobre o programa de acção, o orçamento e a proposta de quotização, bem como sobre o relatório e as contas a apresentar anualmente;
- g) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da Confederação, mas sempre no seio desta e sem prejuízo de respeitar as decisões maioritária e democraticamente tomadas;
- h) Recorrer para a assembleia geral das decisões dos órgãos associativos, que contrariem os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos;
- i) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento internos, com respeito pelos princípios do sindicalismo livre e da independência e da gestão democráticas das associações sindicais;
- j) Receber todas as publicações técnicas, formativas e informativas emitidas, propostas ou divulgadas pela Confederação;
- k) Receber todas as informações de que a Confederação disponha sobre processos negociais em curso ou concluídos nos restantes portos.
- l) Ser consultados sobre assuntos relacionados com a actividade representada ou âmbito profissional;
- m) Requerer e receber o apoio possível da FESMARPOR e, por seu intermédio, dos restantes associados confederados e organizações em que aquela se encontre filiada, na prossecução dos seus objectivos específicos de acção e de organização.

Artigo 18.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar activamente nas actividades da Confederação e manter-se delas informados, bem como prestar todas as informações que lhes sejam solicitadas no âmbito dos presentes estatutos;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais regulamentação interna, bem como as deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pagar mensalmente as quotas devidas à Confederação e outros encargos nos termos validamente aprovados;
- d) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e cooperar no estreitamento das rela-

- ções entre os associados confederados e entre os trabalhadores por eles representados;
- e) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela Confederação;
 - f) Fortalecer a organização e a acção sindical na área da sua actividade, bem como organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
 - g) Divulgar as publicações e o programa de acção da Confederação;
 - h) Promover todas as acções que visem o fortalecimento da Confederação e do seu prestígio;
 - i) Divulgar, por todos os meios ao seu alcance, os princípios e objectivos do movimento sindical livre e democrático, com vista ao alargamento da sua influência;
 - j) Apoiar activamente a Confederação na prossecução dos seus objectivos;
 - k) Enviar à Confederação exemplares dos estatutos em vigor;
 - l) Fornecer à Confederação e manter actualizado o número total dos trabalhadores filiados;
 - m) Dar conhecimento à Confederação dos processos negociais em que estejam envolvidos e fornecer todos os acordos de natureza colectiva que venham a concluir;
 - n) Informar a Confederação sobre a realização de assembleias gerais, designadamente as de carácter eleitoral, enviando os resultados eleitorais e a identificação dos eleitos;
 - o) Informar atempadamente a direcção da Confederação sobre os processos de conflitos laborais em que participem, facultando todas as informações indispensáveis à compreensão da acção a desencadear;
 - p) Facilitar, designadamente não se opondo por qualquer forma, os contactos directos entre os membros dos órgãos associativos da Confederação e os trabalhadores filiados e vice-versa.

Artigo 19.º

Deveres e direitos dos membros dos órgãos da FESMARPOR

1 — São deveres dos membros dos órgãos da FESMARPOR:

- a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da Confederação;
- b) Exercer com zelo, isenção, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos ou designados;
- c) Não sobrepor os interesses específicos de um associado aos interesses colectivos comuns que à Confederação incumbe assegurar.

2 — São direitos dos membros dos órgãos da FESMARPOR:

- a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;
- b) Ser reembolsados, salvo se o exercício da sua actividade sindical for a tempo inteiro, de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício de cargos electivos, desde que devidamente provado.

3 — Com as necessárias adaptações, constituem deveres e direitos dos membros designados para cargos de

representação da FESMARPOR os mesmos que cabem aos membros dos seus órgãos.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 20.º

Poder disciplinar e recurso

O poder disciplinar será exercido pela direcção da Confederação, cabendo recurso para a assembleia geral.

Artigo 21.º

Penas disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Repreensão simples em acta;
- b) Repreensão registada com divulgação a todos os associados;
- c) Suspensão até 90 dias;
- d) Expulsão.

Artigo 22.º

Motivo para aplicação das penas disciplinares

1 — São motivo para aplicação das penas previstas nas alíneas *a)* e *b)* do artigo anterior as situações em que os associados, por forma consciente, não cumpram algum dos deveres previstos no artigo 18.º

2 — Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infracção prevista no número anterior.

3 — Sujeitam-se à pena de expulsão os associados que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e dos regulamentos internos da Confederação;
- b) Não acatem as deliberações validamente tomadas pelos órgãos associativos, desde que não tenham sido precedentemente impugnadas;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da FESMARPOR, nomeadamente na sua declaração de princípios.

Artigo 23.º

Aplicação das penas disciplinares

1 — A competência para a aplicação das penas disciplinares estabelecidas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do artigo 21.º pertence à direcção.

2 — A pena de expulsão, reservada aos casos previstos no n.º 3 do artigo anterior, pode ser proposta pela direcção, por três sindicatos ou por uma federação e só pode ser aplicada depois de votada favoravelmente pela assembleia geral por maioria de dois terços dos associados presentes, não podendo este número ser inferior a metade e mais um dos representantes dos filiados.

3 — O voto a que se refere o número anterior será sempre secreto.

Artigo 24.º

Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada, com exclusão da referida na alínea *a*) do artigo 21.º, sem que seja instaurado o correspondente processo disciplinar pela direcção.

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O associado arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa, no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada, e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas, até ao máximo de cinco.

4 — A falta de resposta no prazo indicado constitui indício da veracidade dos factos imputados.

Artigo 25.º

Recurso

1 — Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para a assembleia geral das penas aplicadas pela direcção, no prazo de 15 dias úteis após a recepção da comunicação escrita das mesmas.

2 — Das penas aplicadas pela assembleia geral cabe recurso para o tribunal competente.

Artigo 26.º

Efeitos suspensivos

O recurso tem efeitos suspensivos da aplicação da pena.

Artigo 27.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias sobre a data da acta da direcção em que, pela primeira vez, constar o conhecimento dos factos motivadores do procedimento disciplinar.

CAPÍTULO V

Dos órgãos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 28.º

Enumeração dos órgãos associativos

São órgãos associativos da FESMARPOR:

- a) O congresso;
- b) A assembleia geral;
- c) A mesa da assembleia geral;
- d) A comissão de fiscalização;
- e) A direcção;
- f) As secções profissionais dos marítimos e dos portuários.

Artigo 29.º

Composição dos órgãos associativos

Os órgãos associativos da FESMARPOR são exclusivamente compostos pelos seus filiados.

Artigo 30.º

Membros dos órgãos associativos

1 — São membros dos órgãos associativos da FESMARPOR os sócios propostos pelos filiados e eleitos nos termos dos presentes estatutos.

2 — Salvaguardado o disposto no número seguinte, o impedimento temporário ou definitivo dos membros dos órgãos associativos implica a sua substituição nos termos previstos nos estatutos e no regulamento eleitoral.

3 — Os membros dos órgãos associativos que, na sequência de um acto eleitoral, deixem de exercer cargos nos corpos gerentes dos sindicatos a que pertençam poderão ser substituídos por iniciativa das respectivas direcções, mediante comunicação escrita dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral da Confederação nos 30 dias subsequentes à tomada de posse dos novos corpos gerentes.

4 — Os membros eleitos manter-se-ão em exercício até serem empossados os respectivos sucessores.

Artigo 31.º

Mandato dos membros dos órgãos associativos

1 — O mandato dos membros eleitos para os órgãos associativos é de quatro anos.

2 — Os membros eleitos para preencherem vagas nos órgãos associativos no decurso de um quadriénio terminam o seu mandato no final do mesmo.

Artigo 32.º

Incompatibilidades electivas

É incompatível o exercício de cargos simultâneos na comissão de fiscalização e na direcção, por membros do mesmo sindicato ou federação quando se trate dos cargos de presidente dos respectivos órgãos.

Artigo 33.º

Comissões directivas

1 — Haverá lugar à designação de comissões directivas quando:

- a) Todos os órgãos associativos se demitam ou sejam destituídos;
- b) A direcção fique reduzida a um número de membros inferior ao da sua composição, depois de esgotados os substitutos.

2 — As comissões directivas são designadas pelo prazo máximo de 6 meses, salvo se faltarem menos de 12 meses para a realização de novas eleições, caso em que permanecerão no exercício das suas funções até à posse dos representantes dos membros que integrem os órgãos da Confederação.

3 — As comissões directivas designadas ao abrigo da alínea *a*) do n.º 1 serão constituídas por um número de membros não inferior a um terço do número total de associados e serão de número ímpar.

4 — As comissões directivas designadas ao abrigo da alínea *b*) do n.º 1 serão constituídas por três elementos, não podendo as suas competências ultrapassar as da própria direcção.

SECÇÃO II

Congresso

Artigo 34.º

Definição e competências

O congresso é um órgão associativo da Confederação não electivo, ao qual compete:

- a) Eleger os membros dos órgãos associativos electivos;
- b) Definir as grandes linhas de orientação político-sindical do sector portuário e marítimo e aprová-las por quadriénio em programa de acção;
- c) Pronunciar-se sobre questões de fundo, a propósito das quais a direcção entenda obter orientações.

Artigo 35.º

Membros do congresso

1 — O congresso da FESMARPOR é constituído pelos membros efectivos dos órgãos associativos e pelos delegados designados pelos filiados até oito dias antes de cada reunião.

2 — O número de delegados ao congresso a designar por cada filiado é proporcional ao valor da quotização que lhe compete pagar mensalmente à Confederação e será fixado anualmente pela assembleia geral que aprovar o orçamento para o ano seguinte.

3 — Em nenhuma circunstância o número de delegados a designar por cada filiado poderá ser inferior a dois nem superior a 30% do total de delegados ao congresso, sendo sempre o número de delegados portuários idêntico ao número de delegados marítimos (50%/50%).

Artigo 36.º

Reuniões do congresso e processo eleitoral

1 — O congresso reúne em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, para eleger os membros constituintes dos órgãos associativos e aprovar as grandes linhas de orientação programática da FESMARPOR para o quadriénio seguinte.

2 — O congresso reunirá em sessão extraordinária para eleições intercalares, em consequência da demissão ou destituição de qualquer órgão associativo.

3 — Poderá ainda reunir para fins consultivos, sempre que solicitado pela direcção.

4 — A convocação do congresso é da competência do presidente da mesa da assembleia geral e far-se-á, sem prejuízo de regime legal que disponha noutros termos, através de comunicação escrita dirigida a todos os filiados por correio registado com aviso de recepção, e será feita com a antecedência mínima de 45 dias para os efeitos previstos no n.º 1, com, pelo menos, 30 dias de antecedência para efeitos do n.º 2 e com uma antecedência mínima de 8 dias para os efeitos previstos no n.º 3.

5 — O processo eleitoral dos membros dos órgãos associativos obedecerá ao disposto no regulamento eleitoral que constitui o anexo aos presentes estatutos e que deles fará parte integrante.

6 — Para efeitos de fiscalização do processo eleitoral, será constituída, até ao termo do prazo a que se refere o n.º 1 do artigo 5.º do regulamento eleitoral, uma comissão composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada lista concorrente ao acto eleitoral, cabendo àquele voto de qualidade em caso de empate nas respectivas deliberações.

Artigo 37.º

Composição da mesa do congresso

A mesa do congresso será composta pelos membros efectivos dos órgãos associativos em exercício, competindo à mesa da assembleia geral dirigir os trabalhos.

Artigo 38.º

Quórum

1 — O congresso só poderá reunir desde que à hora para que tenha sido convocado estejam presentes pelo menos metade e mais um dos seus membros. Não se registando quórum, o congresso reunirá uma hora depois com qualquer número de membros presentes.

2 — As deliberações do congresso são tomadas por maioria simples dos membros presentes na altura da votação.

Artigo 39.º

Votação

1 — Cada membro ao congresso tem direito a um voto.

2 — Não é permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência, excepto, quanto a este último caso, em actos eleitorais, desde que razões ponderosas o justifiquem e sejam aceites pela mesa da assembleia geral, devendo ser cumpridas todas as formalidades previstas para esta situação no regulamento eleitoral.

SECÇÃO III

Assembleia geral

Artigo 40.º

Composição da assembleia geral

1 — Integram a assembleia geral os representantes, até ao limite de 12, de cada associado no pleno gozo

dos seus direitos e tendo em conta a ponderação da proporcionalidade do número de sócios de cada associado e a paridade na assembleia entre o número de representantes de marítimos e de portuários (50%/50%).

2 — A representação a que se refere o número anterior integrará, obrigatoriamente, o presidente da direcção ou do órgão que a substitua, do associado.

3 — Para efeitos do que dispõe o n.º 1, consideram-se no pleno gozo dos seus direitos os filiados que não devam quotização por período superior ao mês que antecede o da realização da assembleia geral.

Artigo 41.º

Direito de voto

Para efeitos de votação em assembleia geral, a cada filiado na FESMARPOR são atribuídos votos de acordo com o montante da respectiva quota e será sempre idêntico o número de votos dos marítimos e dos portuários (50%/50%).

Artigo 42.º

Votos por procuração e por correspondência

Não é permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência.

Artigo 43.º

Formas de votação

1 — Sempre que, nos termos destes estatutos e respectivos regulamentos, o voto não tenha de ser secreto, poderá ser nominal, por braço levantado, manutenção da postura inicial ou por aclamação, de acordo com o que em cada votação for aprovado para determinar a deliberação.

2 — Deverão ser sempre contados os votos a favor e contra e as abstenções, fazendo-se tantas contraprovas quantas as necessárias à confirmação da contagem, que deverá ser efectuada pela mesa da assembleia geral, sendo anunciados em voz alta os resultados.

3 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos representantes dos filiados presentes no momento da votação, salvo se outra coisa estiver prevista nestes estatutos.

Artigo 44.º

Competência da assembleia geral

Compete exclusivamente à assembleia geral:

- Eleger as comissões directivas a que se refere o artigo 33.º e definir as suas competências;
- Ratificar, sempre que for caso disso, a designação de representantes da Confederação para cargos e organismos em que esta tenha assento;
- Destituir os membros dos órgãos associativos e os representantes a que se refere a alínea anterior;
- Aprovar acções a desenvolver não previstas no programa de acção aprovado pelo congresso;

- Deliberar sobre as alterações aos estatutos e aprovar os regulamentos internos necessários à sua execução;
- Aprovar o orçamento anual e a proposta de quotização, o relatório e as contas de cada exercício e os correspondentes pareceres da comissão de fiscalização;
- Fixar e alterar a quotização e demais contribuições devidas pelos associados, bem como fixar o número de delegados ao congresso;
- Aplicar a disciplina da sua competência e apreciar e julgar os recursos interpostos nesta matéria;
- Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção, comissão de fiscalização ou mesa da assembleia geral ou por qualquer dos representantes dos seus membros;
- Deliberar sobre a fusão ou dissolução da Confederação, bem como sobre a filiação desta em organizações sindicais, nacionais ou internacionais;
- Deliberar sobre a acumulação de cargos em órgãos associativos com o desempenho de funções governamentais ou de representação;
- Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas pela direcção ou por qualquer dos filiados;
- Autorizar a direcção a alienar ou adquirir por título oneroso quaisquer bens imóveis e a efectuar despesas não previstas no orçamento anual;
- Deliberar sobre o alargamento do âmbito de representação da Confederação a outros sectores de actividades;
- Autorizar a participação nas assembleias, sem direito a voto, de organizações sindicais não filiadas na Confederação ou de quaisquer entidades;
- Regulamentar o exercício do direito de tendência.

Artigo 45.º

Reuniões obrigatórias da assembleia geral

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente, em sessão ordinária, até ao dia 30 de Abril, para efeitos de aprovação do relatório e contas do ano anterior, e até ao dia 30 de Novembro, para aprovação do orçamento e da proposta de quotização para o ano seguinte.

Artigo 46.º

Reuniões extraordinárias da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente, para os efeitos de quaisquer das alíneas do artigo 44.º não referidas no artigo 45.º:

- A requerimento de qualquer dos órgãos associativos;
- A requerimento de, pelo menos, um associado.

2 — Os requerimentos a que aludem as alíneas do número anterior são dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral ou a quem o substitua, deles devendo

constar a fundamentação sintética e a ordem de trabalhos proposta.

Artigo 47.º

Convocação da assembleia geral

1 — Sem prejuízo de disposição legal, estatutária ou regulamentar que disponha expressamente de forma diferente, a convocação da assembleia geral deve fazer-se mediante aviso, dirigido a todos os filiados, sob registo e com aviso de recepção ou por qualquer meio de comunicação electrónica com garantias de fiabilidade comprovada.

2 — A convocatória será expedida no prazo máximo de 15 dias sobre a data em que o presidente da mesa tiver recebido o requerimento a que se refere o artigo 46.º e com a antecedência fixada no artigo 50.º

Artigo 48.º

Conteúdo da convocatória

Da convocatória constarão, sempre, a indicação da ordem de trabalhos, o local, o dia e a hora da reunião e deverá ser publicada com a antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da FESMARPOR ou em alternativa num dos jornais diários aí mais lidos.

Artigo 49.º

Poder deliberativo

A assembleia geral só pode deliberar sobre os pontos constantes da ordem de trabalhos, salvo se, estando presentes todos os filiados, for decidido de outro modo por unanimidade.

Artigo 50.º

Prazos de convocação

1 — A assembleia que tiver de deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas e), j) e o) do artigo 44.º será sempre convocada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A assembleia que tiver de deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas b), c), g), h) e k) do artigo 44.º será sempre convocada com a antecedência mínima de 15 dias.

3 — A assembleia que tiver de deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas não mencionadas nos números anteriores será sempre convocada com a antecedência mínima de oito dias.

Artigo 51.º

Quórum para deliberação

1 — A assembleia geral, salvaguardadas disposições estatutárias em contrário, reunirá e poderá deliberar se à hora para que tiver sido convocada estiverem presentes metade e mais um dos representantes dos filiados. Não se registando o quórum fixado, a assembleia reunirá uma hora depois, com qualquer número de representantes dos filiados presentes.

2 — As deliberações sobre alteração dos estatutos, destituição dos órgãos associativos, filiação em organizações sindicais, nacionais ou internacionais, e alargamento do âmbito de actividades têm de ser tomadas por maioria de dois terços dos representantes dos filiados presentes na altura da votação, não podendo este número ser inferior a metade e mais um dos representantes dos filiados.

3 — As deliberações sobre fusão, dissolução ou integração requerem o voto favorável de três quartos dos representantes dos filiados à data da assembleia.

SECÇÃO IV

Mesa da assembleia geral

Artigo 52.º

Definição

A mesa da assembleia geral é um órgão associativo electivo.

Artigo 53.º

Composição, reuniões e substituições

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por três membros, cabendo a um o cargo de presidente, que será, rotativamente, de quatro em quatro anos, de proveniência sindical marítima ou portuária, e aos outros dois, respectivamente, o de vice-presidente e o de secretário. Quando o presidente for de proveniência sindical portuária, o vice-presidente será de proveniência marítima, e vice-versa.

2 — Realizar-se-ão reuniões da mesa da assembleia geral por convocação e por iniciativa do respectivo presidente ou a solicitação dos dois restantes membros.

3 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente da mesa será substituído pelo vice-presidente.

4 — As faltas do vice-presidente e do secretário serão supridas por escolha, promovida pelo presidente da mesa ou de membro ou membros da própria assembleia e por esta aceites.

Artigo 54.º

Competências da mesa da assembleia geral e dos seus membros

1 — Compete à mesa da assembleia geral:

- Convocar e dirigir as reuniões da assembleia geral e do congresso;
- Organizar o processo eleitoral;
- Elaborar e divulgar as actas das sessões.

2 — Compete ao presidente da mesa:

- Convocar a assembleia geral e o congresso;
- Assinar o expediente e as convocatórias expedidas pela mesa;
- Dirigir as reuniões da própria mesa, da assembleia geral e do congresso;
- Dar posse aos membros dos órgãos associativos;
- Exarar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas e assinar estas;

- f) Velar para que a todos os associados e membros dos órgãos associativos sejam enviados, pela direcção, os documentos a apreciar e votar em assembleia geral e em congresso;
- g) Acompanhar as reuniões dos restantes órgãos associativos;
- h) Receber e verificar a regularidade das candidaturas apresentadas ao acto eleitoral e presidir às respectivas comissões e mesa;
- i) Aceitar no prazo legal os recursos interpostos nos termos estatutários;
- j) Velar pelo rigoroso cumprimento da lei, dos estatutos e dos regulamentos internos bem como exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas.

3 — Compete ao vice-presidente auxiliar o presidente no exercício das suas atribuições e substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

4 — Compete ao secretário:

- a) Redigir e, conjuntamente com os restantes membros da mesa, assinar as actas das sessões;
- b) Organizar todo o expediente relacionado com a mesa da assembleia geral.

SECÇÃO V

Comissão de fiscalização

Artigo 55.º

Definição

A comissão de fiscalização é um órgão associativo electivo.

Artigo 56.º

Composição, reuniões e voto

1 — A comissão de fiscalização é constituída por três membros efectivos, cabendo a um o cargo de presidente, que será, rotativamente, de proveniência portuária ou marítima, de quatro em quatro anos, e aos outros dois, respectivamente, os cargos de secretário e de relator, sendo um sempre de proveniência sindical marítima e o outro de proveniência sindical portuária.

2 — Com os membros efectivos, é eleito um substituto.

3 — A comissão de fiscalização reúne a convocação do seu presidente ou a convocação conjunta do secretário e do relator, a solicitação da direcção ou de, pelo menos, dois sindicatos filiados ou uma federação.

4 — A comissão de fiscalização, cujas decisões serão tomadas por maioria simples de votos, não poderá deliberar sem que esteja presente a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate.

Artigo 57.º

Competências

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos da Confederação, assinalando eventuais irregularidades à assembleia geral;

- b) Dar parecer sobre os orçamentos, relatórios e contas gerais da FESMARPOR e propostas de quotização apresentados pela direcção;
- c) Examinar, no mínimo trimestralmente, a contabilidade da Confederação e, sempre que o entender, a documentação da tesouraria;
- d) Solicitar a convocação da assembleia geral;
- e) Apresentar à assembleia geral e à direcção as sugestões e propostas que entenda de interesse para a Confederação no plano financeiro;
- f) Pronunciar-se sobre a aquisição e alienação de bens imóveis;
- g) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos ou por deliberação da assembleia geral.

SECÇÃO VI

Direcção

Artigo 58.º

Definição

A direcção é o órgão executivo da federação e é electivo.

Artigo 59.º

Composição

1 — A direcção é constituída por sete membros efectivos, cabendo a um o cargo de presidente, que será de proveniência sindical portuária ou marítima, rotativamente, de quatro em quatro anos, e aos demais os cargos de vice-presidente, tesoureiro e vogais. Quando o presidente for de proveniência sindical portuária, o vice-presidente será de proveniência marítima, e vice-versa.

2 — Com excepção do presidente, o número de membros da direcção de proveniência sindical marítima será sempre igual ao dos membros de proveniência sindical portuária (50 %/50 %).

3 — Os membros da direcção têm lugar por inerência no secretariado executivo da respectiva secção profissional, de acordo com a sua qualidade de marítimo ou portuário.

4 — O vice-presidente substitui o presidente nos seus impedimentos temporários.

5 — Em casos de impedimento definitivo do presidente, será nomeado novo presidente pela assembleia geral da mesma proveniência sindical do anterior.

6 — O presidente, sempre que o deseje ou lhe seja solicitado, participará, sem direito a voto, nas reuniões dos secretariados executivos das secções.

Artigo 60.º

Reuniões e deliberações

1 — A direcção reunirá sempre que necessário e, obrigatoriamente, uma vez por mês.

2 — As deliberações só poderão ser tomadas estando presente a maioria dos membros da direcção e são tomadas por maioria simples.

3 — O presidente da direcção tem voto de qualidade em caso de empate.

4 — De todas as reuniões será lavrada acta, que, com a brevidade possível, será divulgada a todos os filiados.

Artigo 61.º

Solidariedade directiva

Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato, salvo se contra eles se pronunciarem expressamente no momento da deliberação ou na primeira reunião após terem tido dela conhecimento.

Artigo 62.º

Descentralização de actuação

Com vista a uma maior operacionalidade de intervenção da Confederação, a direcção descentralizará a sua actuação, designadamente deslocando-se com frequência a todos os portos nacionais, reunindo com os órgãos representativos dos filiados e atribuindo à supervisão directa de cada um dos seus membros determinadas áreas geográficas, portos ou actividades representadas.

Artigo 63.º

Competências

Compete à direcção:

- a) Representar a Confederação em juízo e fora dele;
- b) Outorgar convenções colectivas de trabalho de acordo com o mandato das respectivas secções profissionais, nos termos definidos nos presentes estatutos e de acordo com os mandatos que em cada caso lhe forem conferidos pelos filiados;
- c) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos internos e deliberações validamente tomadas;
- d) Deferir ou indeferir as propostas de filiação de novos sócios, nos termos destes estatutos;
- e) Dirigir a Confederação de acordo com as linhas de orientação e o programa de acção aprovados em congresso;
- f) Designar representantes para cargos de representação da FESMARPOR;
- g) Apoiar e suscitar o apoio dos filiados ao inspector da ITF e a esta federação internacional na campanha contra os navios de bandeira de conveniência;
- h) Elaborar e manter actualizado um inventário dos haveres da Confederação;
- i) Submeter anualmente à assembleia geral o relatório e as contas de cada exercício, bem como o orçamento e a proposta de quotização;
- j) Administrar os bens e gerir os fundos da Confederação ou que os associados lhe entregarem com a mesma finalidade e criar as comissões

e os grupos de trabalho indispensáveis à consecução dos fins do organismo;

- k) Admitir, suspender e demitir os funcionários da Confederação, bem como fixar as suas condições de trabalho de harmonia com a legislação vigente;
- l) Assumir posição formal sobre o alargamento do âmbito de actividades da Confederação e apresentar em conformidade propostas fundamentadas à assembleia geral;
- m) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da Confederação e das comissões e grupos de trabalho instituídos;
- n) Apoiar todos os filiados nas matérias e assuntos por estes apresentados;
- o) Manter todos os filiados informados sobre a evolução e alterações registadas no sector portuário e marítimo a nível interno e externo, de acordo com as informações que cheguem ao seu conhecimento;
- p) Criar publicações de carácter técnico, informativo e de opinião, divulgando-as com a regularidade possível;
- q) Exercer as competências previstas no artigo 8.º, alínea o).

Artigo 64.º

Cargos de representação

Os cargos de representação a que se refere a alínea f) do artigo anterior serão, em princípio, preenchidos por membros direcção da Confederação, que poderá, ainda, designar membros dos outros órgãos associativos.

Artigo 65.º

Secretariado permanente

Sob orientação directa e supervisão da direcção, poderá funcionar um secretariado permanente, que poderá incluir um secretário administrativo, consultores juristas e de economia e os colaboradores administrativos e auxiliares necessários à correcta e eficiente execução das tarefas da Confederação.

SECÇÃO VII

Secções profissionais

Artigo 66.º

Definição

1 — As secções profissionais são órgãos executivos da Confederação responsáveis pelas respectivas áreas profissionais dos marítimos e dos portuários.

2 — São duas as secções profissionais: a dos portuários e a dos marítimos.

Artigo 67.º

Composição

As secções são coordenadas por um secretariado executivo de três membros efectivos oriundos da direcção da Confederação.

Artigo 68.º

Eleição

A eleição dos secretariados executivos das secções profissionais resulta da eleição da direcção da FESMARPOR.

Artigo 69.º

Competências do secretariado executivo da secção

- a) Outorgar em nome da Confederação, quando mandatada para o efeito, as convenções colectivas de trabalho da sua área profissional.
- b) Deferir ou indeferir as propostas de sócios individuais marítimos ou portuários da Confederação, nos termos dos estatutos.
- c) Dirigir a secção de acordo com as orientações gerais da Confederação.
- d) Apoiar a direcção em todas as matérias que digam respeito à sua área profissional.
- e) Gerir administrativamente a respectiva secção.

Artigo 70.º

Reuniões e deliberações

- 1 — A secção reunirá sempre que necessário;
- 2 — As deliberações só poderão ser tomadas estando presente a maioria dos membros da secção e são tomadas por maioria simples.

CAPÍTULO VI

Do regime patrimonial

Artigo 71.º

Princípios gerais

- 1 — A FESMARPOR possuirá contabilidade própria, devendo, para isso, a direcção criar os livros adequados justificativos das receitas e das despesas e o inventário dos bens patrimoniais.
- 2 — O ano financeiro coincide com o ano civil.

Artigo 72.º

Vinculação da Confederação

- 1 — Para que a FESMARPOR fique obrigada, basta que os respectivos documentos sejam assinados por dois membros da direcção, sendo sempre um marítimo e outro portuário, com intervenção do tesoureiro quando se trate de matéria financeira.
- 2 — As secções profissionais de marítimos e portuários têm autonomia administrativa, sendo os respectivos documentos assinados por dois membros do respectivo secretariado executivo da secção profissional.
- 3 — As secções profissionais de marítimos e portuários poderão ter afecto ao seu funcionamento pessoal próprio destinado a efectuar a gestão administrativa da respectiva secção, dependendo administrativamente do secretariado executivo da secção respectiva.

Artigo 73.º

Normas sobre receitas e despesas

- 1 — As receitas e despesas constarão de orçamento anual.
- 2 — A direcção submeterá à assembleia geral, para aprovação, até final do mês de Novembro de cada ano, o orçamento e a proposta de quotização para o exercício seguinte.
- 3 — A direcção submeterá à assembleia geral, para aprovação, até final do mês de Abril de cada ano, o relatório e as contas do exercício findo.
- 4 — Os documentos a que se referem os n.ºs 2 e 3 serão sempre acompanhados de parecer da comissão de fiscalização e serão remetidos a todos os filiados até 15 dias antes da data fixada para a reunião em que devam ser apreciados e votados.
- 5 — O orçamento, a quotização fixada, o relatório e contas e o parecer da comissão de fiscalização deverão ser divulgados pela direcção aos associados logo que aprovados pela assembleia geral.
- 6 — As despesas da Confederação serão as necessárias ou convenientes à cabal realização efectiva dos seus fins.
- 7 — As receitas destinam-se obrigatoriamente ao pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da Confederação.

Artigo 74.º

Receitas

- 1 — Constituem receitas da Confederação:
 - a) As quotizações dos associados e o produto das jóias de inscrição dos novos associados;
 - b) As contribuições extraordinárias dos associados;
 - c) Os juros de fundos depositados e os rendimentos de quaisquer outros bens;
 - d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos, bem como da realização de colóquios, jornadas e seminários.

Artigo 75.º

Proposta de quotização

- 1 — Anualmente, em conjunto com o orçamento, a direcção submeterá à apreciação da assembleia geral a proposta de quotização destinada à cobertura das despesas previstas.
- 2 — A proposta de quotização a pagar por cada filiado será directamente proporcional ao número de associados de cada filiado e tendo em conta a paridade entre marítimos e portuários.
- 3 — A adequação da base de incidência referida no número anterior às necessidades de cobertura das despesas orçamentadas.
- 4 — A quotização será regularizada à FESMARPOR pelos associados, de uma só vez ou em duodécimos iguais, pagáveis até ao último dia de cada mês.

Artigo 76.º

Adicionais temporários de quotização

Por proposta da direcção, aprovada pela assembleia geral, poderão ser criados adicionais temporários de quotização para cobertura de défices no exercício em curso ou de despesas extraordinárias não previstas no orçamento.

CAPÍTULO VII

Dissolução e liquidação

Artigo 77.º

Condições para dissolução, fusão e integração

1 — A dissolução da FESMARPOR só poderá dar-se por deliberação da assembleia geral, verificada uma das seguintes condições:

- a) Quando estejam exaustos os haveres e os associados não queiram quotizar-se para os realizar;
- b) Quando o organismo se veja, por qualquer motivo, manifesta e definitivamente impossibilitado de exercer as funções para que foi criado;
- c) Quando for deliberada a fusão ou integração noutro organismo sindical de nível idêntico e finalidade que integre a competência e as atribuições desta Confederação.

2 — A deliberação a que se refere o número anterior só pode ser tomada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e votada nos termos do n.º 3 do artigo 51.º

Artigo 78.º

Liquidação

1 — A liquidação emergente da dissolução prevista nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior será feita no mais curto prazo por uma comissão liquidatária constituída expressamente para o efeito no decurso da assembleia geral que aprovar a dissolução.

2 — Satisfeitas até onde for possível as eventuais dívidas, ou consignadas em depósito as quantias necessárias para a sua liquidação, os bens remanescentes não poderão ser distribuídos pelos associados.

3 — No caso de fusão ou de integração, todo o activo e passivo será transferido para a associação sindical competente, com a garantia da transferência para esta dos colaboradores ao serviço da FESMARPOR, seja qual for a natureza do respectivo vínculo e a sua antiguidade, salvo se os próprios colaboradores o não desejarem.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 79.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pela assembleia geral.

Artigo 80.º

Entrada em vigor

Salvaguardados eventuais aspectos consignados nos artigos seguintes, os presentes estatutos são, para efeitos internos, considerados válidos e eficazes na data em que for efectuado o seu depósito no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

CAPÍTULO IX

Disposições transitórias

Artigo 81.º

Realização de novas eleições

1 — As primeiras eleições, realizar-se-ão no prazo de 45 dias após a entrada em vigor dos presentes estatutos nos termos legais.

2 — Até à realização de novas eleições e designações ao abrigo dos presentes estatutos e respectivos anexos, a Confederação será dirigida por uma comissão directiva designada nos termos do artigo seguinte.

Artigo 82.º

Comissão directiva instaladora

1 — A Confederação será dirigida por uma comissão directiva instaladora eleita na assembleia constituinte da FESMARPOR, que assume todos os poderes inerentes aos órgãos futuros da Confederação até à data da posse dos titulares dos órgãos sociais da mesma que vierem a ser eleitos nos termos previstos no artigo anterior.

2 — A comissão directiva a que se refere o número anterior é constituída pelos seguintes representantes de federações e sindicatos filiados à data da aprovação destes estatutos: quatro representantes da FESMAR, a designar por esta, mais quatro representantes a designar pelos sindicatos portuários, e um 9.º membro, com funções de presidente da mesma.

ANEXO

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

1 — São eleitores da Confederação os membros do congresso, tal como definidos no n.º 2 do artigo 35.º dos estatutos da FESMARPOR.

2 — Com excepção das primeiras eleições posteriores à criação da Confederação, só podem ser eleitos para os órgãos desta Confederação os associados de filiados há mais de um ano, no pleno gozo dos seus direitos nos termos estatutários. Conta-se para efeitos de antiguidade todo o tempo de anteriores filiações que tenham sido objecto de interrupção nos termos do artigo 15.º dos estatutos.

3 — Até 15 dias após o envio do aviso convocatório, a mesa da assembleia geral divulgará a relação nominal

dos associados que satisfazem o disposto no número anterior.

Artigo 2.º

Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral ou à comissão directiva instaladora no caso da primeira eleição dos órgãos da Confederação, que, para o efeito:

- a) Dirigirá e organizará todo o processo eleitoral, cabendo, no entanto, à comissão a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º dos estatutos a fiscalização do mesmo;
- b) Procederá à recepção das candidaturas formalizadas pelos filiados, cabendo, no entanto, à comissão eleitoral prevista no n.º 6 do artigo 36.º dos estatutos a verificação da conformidade dessas candidaturas;
- c) Apreciará e deliberará sobre as reclamações que lhe sejam apresentadas;
- d) Desencadeará as acções necessárias ao cumprimento do artigo 6.º, se for caso disso;
- e) Promoverá a impressão das listas de candidatura aos diferentes órgãos associativos, que enviará a todos os filiados, juntamente com o processo de candidatura, até oito dias antes da realização do acto eleitoral;
- f) Promoverá a impressão dos boletins de voto para o acto eleitoral de acordo com as disposições do presente regulamento.

Artigo 3.º

Apresentação e condições de candidatura

1 — Salvaguardado o disposto no artigo 6.º, cada sindicato ou federação, individualmente ou em conjunto, pode propor candidatos a todos os órgãos associativos, em impresso próprio e uniforme fornecido pela mesa da assembleia geral.

2 — Da lista candidata constará a denominação do(s) filiado(s) proponente(s), o órgão objecto de candidatura, o nome completo do representante do candidato e o respectivo cargo a que se candidata.

Artigo 4.º

Formalização das candidaturas

1 — As candidaturas serão apresentadas pelas direcções sindicais, no impresso a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º, e nos termos do respectivo n.º 2, visado sobre selo branco ou carimbo em uso no filiado e assinado pelo próprio candidato.

2 — O impresso a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º será remetido a todos os filiados conjuntamente com o aviso convocatório.

Artigo 5.º

Prazo para entrega de candidaturas

1 — As listas candidatas deverão ser entregues ao presidente da mesa da assembleia geral da Confederação, ou enviadas ao mesmo sob registo, até ao 15.º dia ante-

rior ao designado para o acto eleitoral, sendo-lhe atribuída a respectiva letra pelo presidente da mesa, tendo em conta a ordem de entrada nos serviços da Confederação.

2 — Serão também consideradas as candidaturas recebidas até quarenta e oito horas depois desde que do respectivo sobrescrito conste carimbo dos correios com data anterior ou igual à do limite fixado no n.º 1.

3 — Para os efeitos deste artigo, os serviços da Confederação registarão em todos os sobrescritos endereçados à mesa da assembleia geral a data e a hora da recepção.

4 — Pelos serviços administrativos da Confederação serão fornecidos envelopes expressamente destinados à expedição das candidaturas.

Artigo 6.º

Candidaturas insuficientes

1 — Não tendo sido apresentadas candidaturas suficientes para qualquer dos órgãos, a mesa da assembleia geral promoverá de imediato contactos com os filiados que não apresentaram candidaturas no sentido de suprir esta lacuna.

2 — Não resultando positivas as acções referidas no número anterior, poderão os filiados interessados apresentar candidaturas a despeito do disposto no n.º 1 do artigo 3.º

Artigo 7.º

Data do acto eleitoral

1 — Salvo caso de força maior, devidamente justificado, as eleições terão lugar até 30 de Abril do ano imediato ao termo do mandato dos órgãos associativos, considerando-se o mandato sempre iniciado em 1 de Janeiro daquele ano.

2 — Eleições intercalares, qualquer que tenha sido o motivo que as determinou, terão sempre lugar até 45 dias após a deliberação ou acção que as motivou, salvo se os estatutos dispuserem de forma diversa.

Artigo 8.º

Adiamento do acto eleitoral

Em resultado das acções previstas no artigo 6.º, o acto eleitoral poderá ser adiado, por uma só vez, pelo período máximo de 30 dias, sem prejuízo de se manterem válidos os restantes prazos fixados neste regulamento que não impeçam o cumprimento do citado artigo 6.º

Artigo 9.º

Características dos boletins de voto

1 — Haverá um boletim de voto de cor diferente para cada um dos órgãos associativos.

2 — Os boletins de voto terão formato rectangular e dimensões uniformes, serão de papel liso, não transparente, sem marcas ou sinais exteriores, e conterão, impressos ou dactilografados, a designação dos órgãos

associativos, os nomes dos candidatos e dos respectivos representantes, bem como os cargos correspondentes, por esta ordem, e a letra respectiva da lista candidata.

3 — Além do disposto no número anterior, os boletins de voto conterão um quadrado a seguir à indicação da respectiva letra da lista candidata destinado a nele ser aposta uma cruz que significará o sentido de voto favorável do eleitor.

4 — Os candidatos a cada órgão associativo, com os respectivos cargos a que se candidatam, figurarão no correspondente boletim de voto, sendo o modelo definitivo enviado a todos os filiados nos oito dias que antecedem o acto eleitoral.

Artigo 10.º

Ordem do dia e duração do acto eleitoral

O acto eleitoral terá a duração previamente fixada, que constará do aviso convocatório, podendo, porém, terminar logo que, comprovadamente, todos os eleitores tenham votado.

Artigo 11.º

Mesa de voto

A mesa de voto funcionará no local do congresso e será constituída pelos membros da mesa da assembleia geral.

Artigo 12.º

Formas de votação

1 — O voto eleitoral é secreto e será realizado em simultâneo para os três órgãos associativos electivos, procedendo-se ao apuramento pela ordem referida no artigo 28.º dos estatutos.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro, com a parte impressa voltada para dentro e contido em sobrescrito fechado;
- b) Cada sobrescrito contenha somente o boletim de voto para um único órgão, única indicação escrita que constará no exterior;
- c) Os sobrescritos referidos na alínea anterior estejam inseridos num outro sobrescrito, de dimensões maiores, de que constem a identificação do delegado ao congresso votante e a indicação do conteúdo autenticado pelo respectivo filiado.

4 — A ordem de votação respeitará a ordem de inscrição no congresso, seguindo-se-lhe os votos por correspondência, cuja existência será exarada no livro de presenças.

5 — Os delegados ao congresso autorizados a votar por correspondência solicitarão os boletins de voto, por escrito e através do respectivo filiado, ao presidente da

mesa da assembleia geral, com a antecedência suficiente para darem entrada na mesa de voto antes de iniciada a votação.

Artigo 13.º

Votos nulos e votos brancos

1 — Consideram-se nulos os votos cujos boletins não respeitarem as condições do artigo 9.º, com inscrições, alterações da matéria impressa ou nomes riscados.

2 — Consideram-se votos em branco aqueles que não contenham qualquer indicação de voto.

Artigo 14.º

Apuramento

Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleitos os candidatos da lista que em cada órgão tiver recolhido maior número de votos.

Artigo 15.º

Empate e desempate

Eventuais empates serão resolvidos através de nova votação, com a participação dos delegados presentes.

Artigo 16.º

Proclamação

Após o apuramento final, o presidente da mesa do congresso proclamará eleitos os candidatos da lista mais votada e mandará constar da acta respectiva.

Artigo 17.º

Recurso

1 — O recurso interposto com fundamento em irregularidade do acto eleitoral deverá ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo máximo de três dias, incluindo o dia imediato ao da realização daquele acto.

2 — Aceite o recurso, será concedido prazo não inferior a cinco nem superior a oito dias para que o recorrente prove os fundamentos, se o não fizer, considera-se que desistiu do recurso.

3 — Cumprido o disposto no número anterior relativamente à apresentação de provas, e estas aceites, será convocada assembleia extraordinária, que decidirá em última instância.

4 — Julgado procedente o recurso, o acto eleitoral será repetido na totalidade, no prazo máximo de 30 dias, concorrendo as mesmas listas com as eventuais alterações que forem introduzidas em virtude do recurso.

5 — O recurso tem efeitos suspensivos dos resultados do acto eleitoral.

Artigo 18.º

Posse

1 — Os eleitos consideram-se em exercício a partir da posse, que deverá ter lugar entre o 4.º e o 10.º dias posteriores à data da realização do acto eleitoral.

2 — Os elementos de identificação dos membros dos órgãos associativos, bem como fotocópia autenticada da acta da assembleia eleitoral, serão enviados pelo presidente da mesa da assembleia geral ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, para os efeitos legais.

Registados em 2 de Outubro de 2006, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 129, a fl. 94 do livro n.º 2.

SPLIU — Sind. Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — Alteração.

Alteração, aprovada em congresso realizado em 9 de Setembro de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006.

Artigo 40.º

Composição e eleição da direcção do Sindicato

1 — A direcção nacional do Sindicato é composta e exercida por 1026 membros efectivos e por 50 suplentes.

Registados em 3 de Outubro de 2006, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 131/2006, a fl. 95 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sind. dos Trabalhadores da Actividade Financeira — SINTAF — Eleição em 14 de Setembro de 2006 para mandato de quatro anos (quadriénio de 2006-2010).

Direcção central

Ana Rita dos Santos Penim — bilhete de identidade n.º 11028772, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 13 de Fevereiro de 2004.

António de Oliveira Alves — bilhete de identidade n.º 02712053, do arquivo de identificação do Porto, de 13 de Outubro de 2003.

Carlos Alberto Matos da Silva — bilhete de identidade n.º 05220178, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 22 de Novembro de 1999.

Carlos Manuel M. Gomes Areal — bilhete de identidade n.º 04560253, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 28 de Julho de 2006.

Eduardo Jorge G. Martins Ferreira — bilhete de identidade n.º 08105830, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 3 de Abril de 2001.

Fernando Jorge Dóres Alves — bilhete de identidade n.º 07488633, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 16 de Maio de 2002.

Gastão Francisco Gonçalves Barros — bilhete de identidade n.º 00355461, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 26 de Fevereiro de 1996.

João Isidro de Matos — bilhete de identidade n.º 05404480, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 28 de Janeiro de 2003.

Joaquim António Cruz Poças — bilhete de identidade n.º 04126733, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 26 de Abril de 1999.

Joaquim António Guerra Monteiro — bilhete de identidade n.º 00976830, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 5 de Janeiro de 2005.

Joaquim António Lopes Silva Batalha — bilhete de identidade n.º 04880879, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 11 de Maio de 2005.

Jorge Augusto Ribeiro Costa e Silva — bilhete de identidade n.º 00983033, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 3 de Junho de 1997.

José António das Neves Cabrita — bilhete de identidade n.º 02044275, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 4 de Agosto de 2005.

Luís Manuel Ferreira de Almeida bilhete de identidade n.º 08436520, do arquivo de identificação de Aveiro de 21 de Fevereiro de 2005.

Manuel Fernando Carvalhos Pereira — bilhete de identidade n.º 07374668, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 16 de Fevereiro de 2005.

Maria Esperança de Jesus Martins — bilhete de identidade n.º 01444941, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 7 de Maio de 2002.

Maria Teresa Cyrne Duarte Quartilho — bilhete de identidade n.º 06024387, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 18 de Fevereiro de 2002.

Mário Ramos Pais Rodrigues — bilhete de identidade n.º 00376177, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 6 de Julho de 2001.

Rute Maria Silva Martins Santos Carmo — bilhete de identidade n.º 08784401, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 24 de Janeiro de 2005.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 29 de Setembro de 2006.

**Sind. Nacional dos Professores e Educadores — SINPROFE — Eleição em 3 de Julho de 2006
para o biénio de 2006-2008**

Nome	Escola	Número do bilhete de identidade
Presidente — José Carvalho de Sousa	ES/3 de Felgueiras	9961675
Vice-presidente — Jacinta Marlene Marques Martins Cura	ES/3 de Homem Cristo	11646094
Tesoureiro — José Alves Barroco	EB 2, 3/S da Venda Nova	10407261
Secretário — João Paulo Barroqueiro Pinto	EB 2, 3 de D. Martim Fernandes	1014234
1.º vogal — Conceição Teresa Carapeta Margaça Graça	ES/3 de Henriques Nogueira	74461921
2.º vogal — Antonieta Adelaide Libório M. R. Pinto	ES/3 de Mirandela	8305960

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 29 de Setembro de 2006.

FESMARPOR — Confederação dos Sind. Marítimos e Portuários — Eleição em 12 de Setembro de 2006 para o quadriénio de 2006-2010.

Direcção

Presidente — Vítor Manuel Rebelo Dias, bilhete de identidade n.º 5039871.
Vice-presidente — António Alexandre P. Delgado, bilhete de identidade n.º 316684.
Tesoureiro — João Carlos Ramos Maia, bilhete de identidade n.º 22152768.

Vogais:

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, bilhete de identidade n.º 7694526.
Eduardo José Ferreira Marques, bilhete de identidade n.º 6944644.
José Manuel de Moraes Teixeira, bilhete de identidade n.º 3006701.
João Augusto Vieira de Almeida, bilhete de identidade n.º 65927974.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 2 de Outubro de 2006.

III — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. da Restauração e Similares de Portugal — Nulidade parcial

Declaração de nulidade do artigo 6.º dos estatutos

Por Acórdão de 25 de Outubro de 2005 do Tribunal da Relação de Lisboa, confirmado por decisão, de 22 de Junho de 2006, do Supremo Tribunal de Justiça,

transitada em julgado em 6 de Julho de 2006, foi declarada nula a norma constante do artigo 6.º dos estatutos da Associação da Restauração e Similares de Portugal (ARESP), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 21, de 15 de Novembro de 1996, na parte em que prevê «[...] A possibilidade (por parte da mesma) de estabelecer parcerias, criar e participar em empresas, institutos ou fundações), por violar a norma

imperativa do artigo 5.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril».

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 513.º, n.º 3, alínea a), do Código do Trabalho, em 28 de Setembro de 2006.

ARP — Assoc. Rodoviária de Transportes Pesados de Passageiros — Nulidade parcial

Por sentença de 13 de Julho de 2006, que transitou em julgado em 1 de Setembro de 2006, da 5.ª Vara

Cível do Porto — 3.ª Secção, proferida no processo n.º 1745/05.4TVPR — acção ordinária, que o Ministério Público moveu contra a ARP — Associação Rodoviária de Transportes Pesados de Passageiros, foi declarada nula a norma estatutária do artigo 19.º, n.º 2, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, na parte em que refere «e representados», expressão que deverá, consequentemente, ser eliminada.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 513.º, n.º 3, alínea a), do Código do Trabalho, em 28 de Setembro de 2006.

II — DIRECÇÃO

ANCECSI — Assoc. Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos Saúde e Imagem — Eleição realizada em 19 de Setembro de 2006, para o mandato de 2006-2008.

Direcção

Presidente — Iberdata Equipamentos, S. A., representada por José António de Castro Serra de Matos, filho de Henrique Serra de Matos e de Aura Adília de Matos e Castro, residente em Lisboa, natural de Angola, nascido em 12 de Outubro de 1951, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5595763, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, administrador.

Vice-presidente — APEX — Material e Equipamento Médico, L.ª, representada por António Bernardino Gonçalves da Silva Ribeiro, filho de Francisco Gonçalves Ribeiro e de Maria das Dores Andrade e Silva, residente na Maia, natural de Celorico de Basto, nascido em 22 de Agosto de 1949, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 1774050, emitido pelo arquivo de identificação do Porto, empresário.

Tesoureiro — Synectics Medical — Equipamento Electrónico de Medicina, L.ª, representada por Pedro José da Cruz Vieira, filho de Pedro Rodrigues Vieira e de Libentina Augusta Marques da Cruz Vieira, residente em Queluz, natural de Sesimbra, nascido em 11 de Novembro de 1954, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4588457, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, engenheiro electrotécnico.

Vogais:

ELNOR — Equipamentos Técnicos e de Laboratório, S. A., representada por António José de Passos da Silva Pires, filho de Mário de Oliveira

da Silva Pires e de Eodete Toga de Passos da Silva Pires, residente no Porto, natural do Porto, nascido em 1 de Fevereiro de 1954, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 2817984, emitido pelo arquivo de identificação do Porto, empresário.

JMV — Produtos Hospitalares, L.ª, representada por João Paulo Rato Uva Sancho, filho de João Uva Sancho e de Maria Cristina Veiga Marques Pereira Rato Sancho, residente em Algés, natural do Montijo, nascido em 2 de Novembro de 1947, casado, portador do bilhete de identidade n.º 177838, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, gestor.

Foto Sport Digital Imaging, L.ª, representada por João Paulo Almeida Duarte Prata, filho de João Duarte Prata e de Maria Otília Morais de Almeida Duarte Prata, residente em Paço d'Arcos, Oeiras, natural de Covilhã, nascido em 3 de Fevereiro de 1960, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 4295948, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, gestor.

A. Mendes da Silva, L.ª, representada por António Mendes da Silva, filho de Lourenço Martins da Silva e de Clementina Roxo Mendes da Silva, residente em Sacavém, natural de Belas, Sintra, nascido em 6 de Novembro de 1949, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 1109854, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, gerente comercial.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 29 de Setembro de 2006.

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Shell Lubrificantes — SL, S. A. — Eleição em 12 de Setembro para mandato de um ano.

Efectivos:

Jorge Maria Santos de Sousa Cardoso, bilhete de identidade n.º 6027571, de 17 de Março de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José António da Guia Raposo, bilhete de identidade n.º 5498058, de 30 de Junho de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Mário Miguel Veiga da Silva, bilhete de identidade n.º 10610319, de 18 de Dezembro de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

Francisco José Portela Afonso Ferreira, bilhete de identidade n.º 3462769, de 5 de Dezembro de 2002, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Pedro Fernando de Amador Andrade, bilhete de identidade n.º 10066927, de 24 de Novembro de 2004, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Carlos Silva Andrade, bilhete de identidade n.º 4804166, de 22 de Maio de 2000, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 2 de Outubro de 2006, ao abrigo do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 124/2006, a fl. 108 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

...

III — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Shell Lubrificantes — SL, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 12 de Setembro de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2005.

CAPÍTULO I

Artigo 2.º

Âmbito

A CT exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos da empresa e tem a sua sede no Edifício

Artigo 11.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente sempre que necessário, sendo as deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros. No caso de existir um empate na votação de uma deliberação e caso este se mantenha após nova discussão e nova votação, haverá o recurso a um voto de qualidade. Esse voto de qualidade será sempre de um elemento efectivo da CT. No final de cada reunião, com rotatividade entre todos os elementos efectivos da CT, ficarão em acta, por ordem de prioridade, os nomes dos elementos efectivos com voto de qualidade para a reunião seguinte.

2 — Das reuniões da CT será lavrada acta, em livro próprio, o qual estará disponível para consulta dos trabalhadores

3 — A CT elaborará um regulamento interno, pelo qual se guiará nas suas reuniões.

CAPÍTULO II

Regulamento eleitoral

Artigo 17.º

Convocatória

.....

2 — As eleições para a CT realizam-se um ano após a tomada de posse da CT em exercício.

CAPÍTULO III

Artigo 24.º

Alteração de estatutos

.....

3 — O projecto ou projectos de alteração é distribuído pela CT a todos os trabalhadores, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua votação.

Registados em 2 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 128/2006, a fl. 128 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Gráfica Calipolense, L.^{da}

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Gráfica Calipolense, L.^{da}, ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 22 de Setembro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, os trabalhadores da Gráfica Calipolense comu-

nicam que vão promover a eleição do representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, que será realizada no dia 7 de Dezembro de 2006.

(Seguem-se as assinaturas de 12 trabalhadores.)»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 28 de Setembro de 2006.

FLEXIPOL — Espumas Sintéticas, S. A.

Nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 27 de Setembro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) da empresa FLEXIPOL — Espumas Sintéticas, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte informa que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores para a área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa FLEXIPOL — Espumas Sintéticas, S. A., sita na Devesa Velha, São João da Madeira, no dia 6 de Dezembro de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 28 de Setembro de 2006.

Bosch Security Systems — Sistemas de Segurança, S. A.

Nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 22 de Setembro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) da empresa Bosch Security Systems — Sistemas de Segurança, S. A.:

«Pela presente comunicamos, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da subsecção II da Lei n.º 35/2004, que no dia 5 de Janeiro de 2007 realizar-se-á na Bosch Security Systems — Sistemas de Segurança, S. A., com sede social na Estrada Nacional n.º 109, Zona Industrial de Ovar, lugar da Pardala, São João de Ovar, 3880-728 Ovar, com a CAE 32300, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 28 de Setembro de 2006.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

UNOR — Embalagens, S. A.

Eleição em 18 de Setembro de 2006 dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006.

Efectivos:

Bruno Migue Alves (Bobst 3).
José Fitas Correia (caneladora).
Paulo J. C. Rosa (Bobst 3).

Suplentes:

Hugo Miguel Dias (caneladora).
João António Soares (Slotter 9).
Jorge M. C. Torres (manutenção).

Registados em 2 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 58/2006, a fl. 10 do livro n.º 1.

