

Boletim do Trabalho e Emprego

13

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%)
€ 10,08

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 13	P. 1133-1228	8-ABRIL-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	1137
Organizações do trabalho	1180
Informação sobre trabalho e emprego	1221

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— Mondial Assistance Portugal — Serviços de Assistência, L. ^{da} — Autorização de laboração contínua	1137
---	------

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra e do CCT entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro	1138
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores, à excepção da Assoc. Comercial de Espinho, e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	1139
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	1140
— Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares	1141
— Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações aos CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	1143
— Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e das alterações ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares)	1144
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (indústrias hortofrutícolas)	1145
— Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT (pessoal fabril — Norte) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química	1147

— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros	1148
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outra	1149

Convenções colectivas de trabalho:

— ACT entre a BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global	1150
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Integração em níveis de qualificação	1178
— CCT entre a ANIC — Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação	1179

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia — Alteração	1180
— Confederação dos Sind. Marítimos e Portuários (FESMARPOR)	1193

II — Direcção:

— SINDEL — Sind. Nacional da Indústria e da Energia	1207
---	------

III — Corpos gerentes:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Assoc. Portuguesa das Empresas de Trabalho Temporário (APETT) — Alteração	1208
— Nova Associação de Transportadores	1209

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— EMEL — Empresa Pública Municipal de Estacionamento de Lisboa, E. M. — Alteração	1214
— REFRIGE, S. A.	1214

II — Identificação:

...

III — Eleições:

— REFRIGE, S. A.	1218
— Amorim Revestimentos, S. A.	1218
— CTT — Correios de Portugal — Substituição	1218
— CTT — Correios de Portugal (Subcomissão) — Substituição	1219
— GESTNAVE — Prestação de Serviços Industriais, S. A.	1219

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

I — Convocatórias:

— Avon Rubber — Polímeros, L. ^{da}	1219
--	------

II — Eleição de representantes:

— MARTIFER — Energia, S. A.	1220
----------------------------------	------

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

— Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 14 de Março de 2006	1221
--	------



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

Mondial Assistance Portugal — Serviços de Assistência, L.^{da} — Autorização de laboração contínua.

A empresa Mondial Assistance Portugal — Serviços de Assistência, L.^{da}, com sede na Rua da Quinta da Fonte, Edifício Bartolomeu Dias, 2774-535 Paço de Arcos, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente na sua direcção de operações, nas instalações sitas no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 28 de Novembro de 2005 (texto base inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002), e no *Diário da República*, 1.ª série-B, n.º 226, de 24 de Novembro de 2005 (Portaria n.º 1182, de 24 de Novembro).

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de, sendo o seu objecto social a prestação de todos os tipos de serviços de assistência permanente, e, considerando que algumas das solicitações que se lhe apresentam estarem imbuídas de um carácter urgente e inadiável, necessitar, de modo a salvaguardar os interesses dos clientes, de laborar em regime contínuo. Acresce, a isto, que a requerente possui, mercê de avul-

tado investimento realizado, equipamento técnico apropriado aos fins pretendidos, cujas potencialidades pretende rentabilizar, ao máximo, permitindo assim aumentar a capacidade produtiva e de resposta às solicitações crescentes do mercado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante à concordância dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Mondial Assistance Portugal — Serviços de Assistência, L.^{da}, a laborar continuamente na sua direcção de operações, nas instalações sitas no lugar da sede, na Rua da Quinta da Fonte, Edifício Bartolomeu Dias, 2774-535 Paço de Arcos.

Lisboa, 7 de Março de 2006. — O Ministro da Economia e da Inovação, *Manuel António Gomes de Almeida de Pinho*. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra e do CCT entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra e do contrato colectivo de trabalho entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas.

As referidas convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais dos instrumentos de regulamentação colectiva publicados nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca 38 660, dos quais 12 840 (33,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 2638 (6,8 %) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,7 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector, verifica-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores e de 21 a 50 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

As convenções actualizam também outras prestações de natureza pecuniária, com acréscimos que variam consoante a convenção e o subsector em que se aplicam. Assim, o abono para falhas é actualizado entre 2,9 % e 9,5 %, o subsídio de almoço é actualizado entre 4 % e 13,5 % e o pagamento de refeições a motoristas e ajudantes entre 2,4 % e 12,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições para alguns grupos de trabalhadores são inferiores à retribuição mínima mensal garantida prevista no Decreto-Lei n.º 242/2004, de 31 de Dezem-

bro. A retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as retribuições previstas nas convenções, inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão para abranger as situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Atendendo a que uma das convenções objecto desta extensão regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas às Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra e do contrato colectivo de trabalho entre as mesmas associações de empregadores e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade das indústrias da fileira da madeira, nomeadamente nos sectores de corte, abate e serração de madeiras, painéis de madeira, carpintaria e outros produtos de madeira, mobiliário e importação e exportação de madeiras e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes

que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

Lisboa, 24 de Março de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores, à excepção da Assoc. Comercial de Espinho, e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores, à excepção da Associação Comercial de Espinho, e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13 e 24, de 8 de Abril e de 29 de Junho de 2005, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais dada a alteração registada nos enquadramentos salariais. No entanto, foi possível apurar, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2002, que no sector de actividade das convenções existem 8957 trabalhadores. De acordo com o declarado nas convenções, estas aplicam-se a pouco mais de 5000 trabalhadores, pelo que é significativo o número de trabalhadores a abranger pela extensão.

Assinala-se que as alterações das referidas convenções actualizam o valor do abono para falhas com um acrés-

cimo de 3,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Atendendo a que a referida prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

A convenção celebrada pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços abrange tanto o comércio grossista como o comércio retalhista, enquanto a celebrada pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal abrange apenas o comércio retalhista.

Por outro lado, a Associação Comercial de Espinho representa apenas entidades empregadoras que se dedicam ao comércio retalhista.

No entanto, a presente extensão aplica as alterações das convenções tanto a esta actividade como ao comércio grossista, de acordo com o âmbito sectorial das convenções e com os poderes de representação das associações de empregadores outorgantes.

As extensões anteriores das convenções não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas portarias de extensão, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrangem as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Considerando que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

A extensão das alterações das convenções tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de

Fevereiro de 2006, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços e entre as mesmas associações de empregadores, à excepção da Associação Comercial de Espinho, e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13 e 24, de 8 de Abril e de 29 de Junho de 2005, respectivamente, são estendidas, nos concelhos do distrito de Aveiro abrangidos pelas mesmas:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as referidas actividades económicas e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

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

24 de Março de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. da Guarda e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004 — com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 2005, e 22, de 15 de Junho de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade de comércio a retalho no distrito da Guarda e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas representados pela associação sindical outorgante.

As alterações do CCT de 2004 compreendem várias matérias não reguladas na alteração de 2005, nomeadamente cláusulas relativas à duração do trabalho e trabalho suplementar, regime do subsídio de alimentação, férias, estatuto do trabalhador-estudante, segurança, higiene e saúde no trabalho e definição de funções.

As alterações do CCT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2005, actualizam a tabela salarial.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial com base nas retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002, já que em 2004 o CCT procedeu à reestruturação do enquadramento profissional nos níveis de retribuição. No entanto, foi possível determinar que a actividade do comércio a retalho no distrito da Guarda é prosseguida por cerca de 1471 trabalhadores a tempo completo. Pelos outorgantes do CCT foi indicado que a convenção abrange 301 trabalhadores.

Assinala-se que foram actualizados o subsídio de alimentação (10 %) e as diuturnidades (2,9 %). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na presente extensão.

As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, ao abrigo do artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, seja inferior àquelas.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associa-

ções sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Atendendo a que o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2004, regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2006, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2004 — com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005 — e 22, de 15 de Junho de 2005, são estendidas, no distrito da Guarda:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu

serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão das alterações do CCT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, apenas compreende as matérias que não foram alteradas pela convenção de 2005.

3 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

4 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

5 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

2.º

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

Lisboa, 24 de Março de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carnes do Dist. do Porto e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares.

O contrato colectivo de trabalho entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

O sindicato e várias das associações de empregadores outorgantes requereram a extensão do CCT a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade na área da sua aplicação.

O CCT actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 522, dos quais 443 (84,9 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 313 (60 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,2 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector, é nas empresas até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

Por outro lado, a convenção actualiza o subsídio de chefia (1,1 %), o abono para falhas (2,9 %) e o subsídio de carne (1,1 %). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensão anterior, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do praticante com menos de 17 anos prevista na tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

No concelho de Santa Maria da Feira, a actividade de comércio retalhista de carnes é abrangida pelo CCT objecto da presente extensão, celebrado pela Associação Empresarial de Santa Maria da Feira, e pelo CCT celebrado pela Associação Comercial de Aveiro e outras e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços, em virtude de o referido concelho estar incluído na área de representação da Associação Comercial de Espinho, que subscreve o segundo contrato colectivo. Atendendo à representatividade da Associação Empresarial de Santa Maria da Feira e à circunstância de as retribuições mínimas do primeiro contrato colectivo serem mais elevadas do que as do segundo, a presente extensão abrange os empregadores sem filiação associativa do concelho de Santa Maria da Feira. Ao mesmo tempo, a extensão do CCT celebrado pela Associação Comercial de Aveiro aplicar-se-á, no referido concelho, a empregadores filiados na Associação Comercial de Espinho.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei

n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas portarias de extensão, situação que se mantém.

Com efeito, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão do CCT não abrangerá as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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

A extensão tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, são estendidas nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança, nos concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Basto, Murça, Ribeira de Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar, do distrito de Vila Real, e no concelho de Santa Maria da Feira, do distrito de Aveiro:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às empresas filiadas na Associação Comercial de Espinho do concelho de Santa Maria da Feira.

3 — A retribuição do praticante com menos de 17 anos prevista na tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão na situação em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida, resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

4 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

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

2.º

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

Lisboa, 24 de Março de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações aos CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

As alterações aos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32 e 34, de 29 de Agosto e de 15 de Setembro de 2005, respectiva-

mente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas.

As referidas alterações actualizam as tabelas salariais. O estudo da avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais dos instrumentos de regulamentação colectiva publicados nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 1234, dos quais 806 (65,3 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que as retribuições de 598 trabalhadores (48,5 %) são inferiores às convencionais em mais de 6,7 %. É nas empresas com até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às das convenções.

As convenções actualizam também outras prestações de natureza pecuniária, nomeadamente o valor de subsídio de alimentação e as diuturnidades, cujos acréscimos são de 3,5 % e 3 %, respectivamente. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Porém, atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos grupos XI e XII da tabela salarial do CCT celebrado pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. A retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as retribuições previstas nas convenções inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão para abranger as situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Atendendo a que o CCT celebrado pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas às Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações aos contratos colectivos de trabalho entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32 e 34, de 29 de Agosto e de 15 de Setembro de 2005, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade regulada pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas serão objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

3 — Não são objecto de extensão as disposições que sejam contrárias a normas legais imperativas.

2.º

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

Lisboa, 24 de Março de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e das alterações ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares).

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do

Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e das alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30 e 37, de 15 de Agosto e de 8 de Outubro de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 24 de Março de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e as alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30 e 37, de 15 de Agosto e de 8 de Outubro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores fabricantes de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras do CCT da FESAHT requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

Não foi possível proceder ao estudo da avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. No entanto, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2002, que no sector abrangido pelas convenções existem 1053 trabalhadores. Por outro lado, de acordo com a declaração dos outorgantes das convenções, estas aplicar-se-ão a cerca de 750 trabalhadores, existindo, assim, um número significativo de trabalhadores aos quais as convenção não se aplicam.

Assinala-se que as convenções actualizam outras prestações de natureza pecuniária, como o subsídio de refeição, entre 3,38 % e 3,75 %, o abono para falhas, em 2,97 %, e os subsídios nas deslocações, em 4 % e 4,55 %.

Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na presente extensão.

As retribuições fixadas para o nível 12 das tabelas salariais das convenções são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Atendendo, ainda, a que o contrato colectivo do SETAA regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão será aplicável no continente.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigida pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de regulamento de extensão do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e das alterações ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares).

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e as alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30 e 37, de 15 de Agosto e de 8 de Outubro de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores fabricantes de batata frita, aperitivos e similares não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade económica referida na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições fixadas para o nível 12 das tabelas salariais das convenções apenas são objecto de extensão na situação em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (indústrias hortofrutícolas).

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas e Turismo de Portugal e outros e do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 38, de 15 de Outubro, e 30, de 15 de Agosto, ambos de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 24 de Março de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT —

Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas e Turismo de Portugal e outros e do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 38, de 15 de Outubro, e 30, de 15 de Agosto, ambos de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à excepção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações outorgantes da primeira das convenções referidas requereram a sua extensão aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores que exerçam a actividade na mesma área geográfica e com o âmbito sectorial e profissional nela fixados.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2004.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 718, dos quais 306 (42,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 60 (8,4 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,7 %. São as empresas com entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

Por outro lado, as convenções actualizam ainda o subsídio de alimentação (6,7 %) e o abono para falhas (3,4 %), bem como prestações em caso de deslocações dos trabalhadores (2,7 % a 3,9 %). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do grau 13 da tabela salarial das convenções é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo

de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (indústrias hortofrutícolas).

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e do contrato colectivo entre a mesma associação de empregadores e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 38, de 15 de Outubro, e 30, de 15 de Agosto, ambos de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à excepção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A retribuição do grau 13 da tabela salarial das convenções apenas é objecto de extensão na situação em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT (pessoal fabril — Norte) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão dos contratos colectivos de trabalho (pessoal fabril — Norte) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23 e 25, de 22 de Junho e 8 de Julho, ambos de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 24 de Março de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalho (pessoal fabril — Norte) celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23 e 25, de 22 de Junho e 8 de Julho, ambos de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras do CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereram a extensão do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu se dediquem à mesma actividade.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

Os referidos contratos colectivos actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pelas convenções são 617, dos quais 240 (38,9%) auferem retribuições inferiores às convencionais, diferença esta que é superior a 6,6% relativamente a 54 trabalhadores. Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, verifica-se que são as empresas do escalão entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

As alterações das convenções actualizam outras prestações pecuniárias, concretamente despesas de deslocação e subsídio de refeição, com um acréscimo de 2,5%, e subsídio de turno, com um acréscimo entre 2,6% e 5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promoverá a aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT (pessoal fabril — Norte) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos CCT (pessoal fabril — Norte) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 23 e 25, de 22 de Junho e 8 de Julho,

ambos de 2005, são estendidas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade referida e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a AIND — Assoc. Portuguesa de Imprensa e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 24 de Março de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a AIND — Associação Portuguesa de

Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras do CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

Os referidos contratos colectivos actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pelas convenções são 914, dos quais 269 (29,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 223 (24,4 %) auferem retribuições inferiores em mais de 6,6 % às fixadas pelas convenções. Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, verifica-se que são as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

As alterações das convenções actualizam outras prestações pecuniárias, concretamente, diuturnidades e subsídio de alimentação, com um acréscimo de, respectivamente, 3,4 % e 4,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições fixadas para os grupos 10 a 13 das tabelas salariais A e B são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas serão objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As convenções abrangem empresas proprietárias de publicações com carácter informativo de periodicidade diária e não diária. Contudo, a actividade editorial de publicações periódicas diárias informativas tem regulamentação colectiva própria, celebrada por outra associação de empregadores, igualmente objecto de extensão. Nestas circunstâncias, no sector da edição de publicações periódicas diárias informativas, a extensão apenas deverá abranger as empresas filiadas na AIND — Associação Portuguesa de Imprensa.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão das alterações das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promoverá a aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIND Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros.

Ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a AIND — Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores proprietários de empresas de publicações periódicas não diárias não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As retribuições dos graus X a XIII das tabelas salariais das convenções apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida, resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

2.º

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

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outra.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outra, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 24 de Março de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005, abrangem as relações de trabalho, na actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos, entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações do CCT referido às empresas não filiadas na associação outorgante e que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade.

2 — As referidas alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção (comércio por grosso de produtos farmacêuticos), apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 6295, dos quais 150 auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 104 auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9%. A extensão terá assim efeitos significativos na melhoria das condições de trabalho de um número relevante de trabalhadores.

Por outro lado, o nivelamento das condições de concorrência entre as empresas do sector incidirá sobretudo nas que têm de 21 a 200 trabalhadores, por serem estas que empregam mais trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

3 — A retribuição do nível XI da tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garan-

tida em vigor, prevista no artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 238/2005, de 30 de Dezembro. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

4 — Por outro lado, a convenção actualiza o abono para falhas em 3,03%, o subsídio de almoço em 6,98%, as ajudas de custo em 3,12% e o subsídio de refeição em deslocação em serviço em 3,96%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

5 — Na área da convenção, existem outras convenções celebradas entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis neste sector de actividade, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Assim, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrangerá as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos apenas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

6 — Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a portaria apenas será aplicável no continente.

7 — A extensão da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promoverá a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

8 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3

do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outra.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação outorgante que, no território do continente, exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A retribuição do nível XI da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2.º

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre a BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território continental português e

obriga, por um lado, as empresas suas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugada com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e 15.º de Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, estão abrangidos pelo presente ACT 2603 trabalhadores e 6 empregadores.

3 — As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes actividades:

BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A. — construção, conservação e exploração de auto-estradas e respectivas áreas de serviço (CAE 45230);
Via-Verde de Portugal, Gestão de Sistemas Electrónicos de Cobranças, S. A. — serviços de gestão de sistemas electrónicos de cobrança, por utilização de infra-estruturas viárias e de outras utilizadas por viaturas automóveis (CAE 74140);
BRISA, Assistência Rodoviária, S. A. — serviços a utentes de vias rodoviárias (CAE 74842);
BRISA, Access Electrónica Rodoviária, S. A. — serviços de fornecimento, instalação, colocação em serviço e manutenção de equipamentos e sistemas electrónicos para utilização em infra-estruturas rodoviárias (CAE 50200);
BRISA, Conservação de Infra-estruturas, S. A. — serviços de conservação de infra-estruturas rodoviárias; ferroviárias e urbanas (CAE 74202);
BRISA, Engenharia e Gestão, S. A. — serviços de gestão, coordenação e elaboração de estudos e projectos e engenharia de gestão, realização e condução de processos expropriativos e de fiscalização da construção e gestão de contratos de obras particulares e de obras públicas (CAE 74202).

4 — O presente ACT abrangerá, cumpridos os formalismos legais necessários, todas as empresas do grupo BRISA que venham a constituir-se para desenvolverem actividades directamente ligadas à construção, reparação e exploração de auto-estradas e em que o grupo seja maioritário.

5 — O presente texto do ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2003), em 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2004) e em 2005 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2005).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

2 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária directa produzem efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de pelo menos três meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no n.º 1 e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

CAPÍTULO II

Actividade sindical no interior das empresas

Cláusula 3.^a

Actividade sindical nas empresas — Disposições gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior das empre-

sas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

2 — Os trabalhadores que sejam membros da direcção ou órgão equivalente de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de quatro dias.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de cinco horas, ou de oito horas tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical de delegados das empresas.

Cláusula 4.^a

Reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite, horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos utentes, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados das empresas ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva; neste último caso, o limite de quinze horas por ano reportar-se-á a cada trabalhador individualmente considerado.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar ao empregador ou a quem o represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 6.^a

4 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.^a

Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 6.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo,

em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo empregador ou por quem o representa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 7.^a

Instalação das comissões

O empregador obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquele ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 8.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — A direcção interessada deverá comunicar, com no mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao 1.º dia em que faltarem.

2 — Os membros da direcção ou órgão equivalente das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 9.^a

Número de delegados por sindicato

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + \left(\frac{n-500}{200}\right)$, representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao empregador, ou a quem as suas vezes fizer, a identi-

ficação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

CAPÍTULO III

Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 10.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2 — O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores das empresas, incluindo os contratados a tempo parcial e os contratados em regime de trabalho temporário, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função; os avisos deverão ser afixados nos locais de trabalho habituais com antecedência não inferior a 10 dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da recepção das candidaturas.

Antes de recorrer a recrutamento externo, o empregador deverá dar ainda prioridade, no preenchimento de vagas, a trabalhadores ao seu serviço, em regime de prestação de serviços, com perfil adequado para as respectivas funções.

3 — Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá o empregador ao recrutamento externo, dando prévio conhecimento à CT ou, na falta desta, à comissão intersindical de delegados das empresas.

4 — Toda e qualquer admissão para o quadro da empresa será precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pelo empregador.

5 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo o original para a empresa e o duplicado para o trabalhador, onde constará nomeadamente a categoria profissional a desempenhar, o local de trabalho, a remuneração de base mensal e a duração do período normal de trabalho.

6 — A falta ou insuficiência do documento referido no número anterior não afecta, contudo, a validade do contrato de trabalho.

7 — O empregador obriga-se a contratar directamente trabalhadores que, ao abrigo do contrato de utilização de trabalho temporário celebrado com empresas prestadoras desse serviço, venham a trabalhar para ele durante mais de 12 meses consecutivos, desde que reúnam as condições específicas de admissão previstas no anexo II.

Cláusula 11.^a

Carreiras profissionais

1 — O empregador deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e pro-

porcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2 — As condições específicas de admissão e progressão nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3 — O empregador poderá não exigir as habilitações literárias mínimas previstas no ACT para a progressão nas carreiras profissionais em relação a trabalhadores já no mesmo integrados em 1989 e proporcionar a possibilidade de progressão aos que reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pelas empresas, as condições exigidas para um bom exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes psicotécnicos e outros exames adequados.

Cláusula 12.^a

Classificação dos trabalhadores

1 — Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2 — O empregador só pode baixar a categoria profissional do trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe possibilitar a manutenção do contrato de trabalho, com o seu acordo escrito e parecer prévio do respectivo sindicato.

3 — O empregador não pode atribuir categorias profissionais não previstas neste ACT, sem prejuízo de quando tal se tornar necessário poder recorrer à comissão paritária, nos termos da cláusula 83.^a, para criação de novas categorias.

4 — Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e, bem assim, os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente as de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

Cláusula 13.^a

Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita a regime legal respectivo.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm o direito de preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente das empresas.

Cláusula 14.^a

Período experimental

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do docu-

mento a que se refere o n.º 5 da cláusula 10.^a, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

2 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste ACT.

3 — Durante o período experimental 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.

4 — Porém, tendo o período experimental duração superior a 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

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

Cláusula 15.^a

Quadros de pessoal

O empregador é obrigado a enviar aos sindicatos, até 31 de Maio de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado de todas as instalações fixas das empresas, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Princípio geral

1 — O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 17.^a

Deveres do empregador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- 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;

- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Adotar, no que se refere a higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- i) 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;
- j) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;
- l) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- m) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, no sexo, na raça, na língua, no território de origem, na religião, nas convicções políticas e na sindicalização;
- n) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija.

2 — O empregador deve prestar às associações sindicais outorgantes as informações e os esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.

3 — O empregador deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada, se possível, em prazo não superior a 30 dias.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;
- e) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

- f) Frequentar as acções de formação profissional a que se referem as alíneas e) e g) do n.º 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 19.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los, aplicar-lhes outras sanções, ou tratá-los desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e o disposto neste ACT, ou quando haja acordo;
- e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- f) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo do seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- h) Baixar a retribuição dos trabalhadores, salvo o previsto na lei e no presente ACT;
- i) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por elas indicados;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- l) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo profissional significativamente diferente, salvo acordo das partes ou se daí não resultarem afectados direitos dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Quotizações sindicais

O empregador obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Duração e organização do tempo de trabalho — Princípios gerais

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

2 — Compete ao empregador a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e no ACT.

3 — Sempre que o empregador pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.

4 — Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Em laboração contínua nenhum trabalhador pode mudar de regime de trabalho (turnos, horários fixos completos e horários a tempo parcial em dias úteis ou de fim-de-semana), sem o seu acordo expresso.

6 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos ou quarenta horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e ou por actividades e instalações.

7 — São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário fixo aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixadas;
- b) Horário de turnos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

- c) Horário flexível — aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) Isenção de horário de trabalho — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

8 — Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorem simultaneamente regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste ACT, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador formalizada pelas partes em acordo escrito.

9 — O empregador deve facilitar a passagem para horários fixos se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenha estabelecido no mesmo local e para a respectiva categoria profissional; para este efeito, apreciará os pedidos formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10 — Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos por iniciativa e no interesse exclusivo do empregador ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional manterão o subsídio de turno que vinham auferindo ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo que essa absorção não exceda:

- a) 30 % no 1.º aumento;
- b) 35 % no 2.º aumento;
- c) 35 % no 3.º aumento.

11 — Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor devem suspender o trabalho por pausas de dez minutos no fim de cada duas horas de trabalho consecutivas, as quais serão consideradas, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

12 — O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas apresentadas pelas empresas ou, em acções judiciais originadas por violações no pagamento de taxas de portagem (n.º 5 da base XVIII do Decreto-Lei n.º 294/97), pelo Ministério Público ou directamente convocados pelos juizes é, para todos os efeitos previstos neste ACT, tratado como se de trabalho suplementar se tratasse.

13 — Sem prejuízo do intervalo mínimo de doze horas entre períodos normais de trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo, excepto nas situações previstas na lei.

Cláusula 22.^a

Regime de horários fixos

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma hora nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o intervalo pode ser reduzido até trinta minutos, mas sempre com início e termo predeterminados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o n.º 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado; no entanto, por acordo das partes, podem ser fixados dias diferentes para o efeito.

Cláusula 23.^a

Regime de horário por turnos

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas.

2 — O empregador obriga-se a afixar quadrimestralmente, com antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3 — O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

4 — O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo sempre que o início e o termo desse período não sejam para cada trabalhador fixos e predeterminados.

5 — Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço — entre as 11 e as 14 horas;
- b) Jantar — entre as 18 e as 21 horas e 30 minutos (não podendo o respectivo intervalo ultrapassar esse limite máximo);
- c) Ceia — entre as 2 e as 4 horas.

6 — Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais — estes em termos de média

anual — não forem superiores a sete e trinta e cinco horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de quinze minutos considerada como tempo efectivo de serviço.

7 — Os trabalhadores que pratiquem sistemas de turnos com quatro dias de trabalho seguidos e dois de descanso só poderão mudar para sistemas de turnos diferentes por iniciativa dos próprios, através de solicitação por escrito.

8 — Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

9 — Nas centrais de comunicações e nas barreiras de portagem, os operadores de comunicações e os operadores principais de posto de portagem, respectivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição ou, se for possível, sem grande prejuízo dos serviços, proceder-se à sua substituição.

10 — Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo predeterminado ou dentro dos limites e condições previstas nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

11 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.

12 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas, excepto nas situações previstas no número seguinte.

13 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelo empregador e não originem a violação de normas legais imperativas. Serão recusados os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no 2.º dia de descanso semanal (descanso obrigatório) ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 0 às 24 horas). As trocas pedidas pelos trabalhadores não dão direito a qualquer pagamento suplementar.

14 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de quinze anos e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos deverá solicitá-lo por escrito ao empregador.

O atendimento dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;

- b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.

15 — Para efeitos do disposto no número anterior o empregador analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre este critério.

16 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal.

16.1 — A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico das empresas quer do médico do trabalhador.

16.2 — Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre o empregador e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

16.3 — Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, e em que se verifiquem vagas.

16.4 — Não sendo possível efectivar a solução preconizada no subnúmero anterior, o empregador deverá proporcionar ao trabalhador uma pré-reforma, em termos que serão negociados caso a caso.

16.5 — O disposto neste n.º 16 e nos respectivos sub-números terá em vista evitar que se opere a caducidade do contrato, em consequência das impossibilidades acima previstas.

17 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, o empregador providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

Cláusula 24.^a

Regime de horários flexíveis

1 — Pode o empregador, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3 — Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4 — Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvidas sobre o assunto as organizações sin-

dicais subscritoras do ACT, comissões intersindicais e CT, por esta ordem.

Cláusula 25.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho e consideradas a antiguidade e a qualificação técnica ou profissional.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar necessariamente a actividade a desenvolver, o horário de trabalho e a retribuição.

3 — O trabalhador admitido em regime de trabalho a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga em regime de tempo completo para o exercício das mesmas funções, devendo ser levada em consideração a qualificação técnica ou profissional.

4 — Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

A remuneração mensal e todas as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição regulado na cláusula 75.^a, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

A trabalhadores a quem estiverem já a ser pagas diuturnidades com valores mais favoráveis, serão estes mantidos em relação às diuturnidades vencidas.

Cláusula 26.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância, exerçam cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de chefia e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas da empresa e sem controlo imediato da hierarquia, bem como os quadros superiores que, pelas características das suas funções, careçam de praticar horários irregulares.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelo empregador, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando

se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a antecedência possível.

4 — O trabalho suplementar prestado para se fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.

5 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, evocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, bem como nas situações em que a legislação preveja a sua proibição ou dispensa, nomeadamente deficientes, mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a dois anos e menores.

6 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem o direito de não entrar ao serviço antes de decorridas dez horas após ter terminado o período suplementar.

7 — O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 75.^a, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

- a) Almoço — das 12 às 14 horas;
- b) Jantar — das 19 às 21 horas.

8 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a três horas, seja iniciada depois das 23 horas ou termine depois das 0 horas, o empregador fornecerá ou pagará uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 75.^a

9 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6 horas, o empregador fornecerá um pequeno-almoço ou pagará um subsídio de valor correspondente a 25% do subsídio de refeição previsto na cláusula 75.^a

10 — Para tomar as refeições previstas no n.º 7 o trabalhador terá direito a um intervalo não superior a meia hora. O tempo gasto para tomar a refeição será pago como tempo de trabalho suplementar sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

11 — O empregador fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;
- b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

12 — Se a empresa não fornecer ou não assegurar o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagará a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com a empresa, aplicando-se o disposto na cláusula 39.^a, quando for caso disso.

Nos centros operacionais (CO) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de € 3,06 por cada chamada.

13 — Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

14 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

15 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

Cláusula 28.^a

Regime de prevenção

1 — O empregador poderá instituir regimes de prevenção que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2 — A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder ocorrer, em caso de necessidade, às instalações a que pertence ou na área que lhe estiver por escala destinada.

A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação e acesso para efeito de convocação e rápida comparência no local que lhe for indicado dentro da área para que esteja escalado.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pelo empregador.

4 — O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no início do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou área ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não

possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6 — O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação que teve para a sua resolução e resultados obtidos.

7 — O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 29.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 30.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2 — Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

O período mínimo a adicionar-se ao dia de descanso semanal obrigatório é de seis horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho diário e semanal não excedam, respectivamente, sete e trinta e cinco horas e tenham, em média quadrimestral, pelo menos dois dias de descanso por semana; e de oito horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho diários e semanais de oito e quarenta horas, respectivamente, e desde que tenham pelo menos 12 dias de descansos compensatórios, para além dos 2 dias de descanso semanal por semana em termos de média por quadrimestre.

3 — Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4 — Nas situações contempladas no número anterior, um dos dias de descanso deve coincidir com um sábado ou com um domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

5 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório dá direito, ao trabalhador, de transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas, excepto se num período de um mês atingir o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório que não tenha lugar em prolongamento ou

em antecipação do período normal de trabalho dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder quatro horas.

8 — O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente em meios dias a pedido do trabalhador ou em dia diverso do normal.

9 — À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 27.^a, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

Cláusula 31.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3 — Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorram para essas funções.

Cláusula 32.^a

Alteração de profissão

1 — A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o seu acordo expresso.

2 — Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividade da empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se o empregador a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 33.^a

Local de trabalho

1 — O local de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação da empresa a que o trabalhador se encontra adstrito como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3 — Na gestão dos recursos humanos afectos à prestação de trabalho nas portagens, o empregador prosseguirá a prática que vêm seguindo no sentido de privilegiar a aproximação dos respectivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

Cláusula 34.^a

Transferência de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

2 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

Cláusula 35.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa do empregador, este acordará por negociação com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela mesma, devendo ser tidos em conta os encargos que terá de suportar com a mudança e instalação da nova residência.

2 — O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pelo empregador aos trabalhadores que a ele concorram.

3 — A decisão de transferência definitiva do local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, salvo motivo imprevisível, sob pena de poder ser recusada pelo trabalhador.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

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

2 — Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem,

despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

3 — As condições das deslocações em serviço são as definidas neste ACT.

Cláusula 37.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — O empregador pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2 — Nas deslocações efectuadas a mais de 20 km do local habitual de trabalho, e em que haja pernoita, o trabalhador tem direito a uma ajuda de custo diária de montante igual a 20% da remuneração de base correspondente aos dias completos de deslocação.

3 — Quando a deslocação, nos termos de número anterior, durar mais de 30 dias seguidos, bem como nas deslocações ao estrangeiro ou às Regiões Autónomas, aquele subsídio será de 50%.

4 — Nas deslocações que recaiam em mais de um dia, considerar-se-ão, para o efeito de cálculo de ajuda de custo, as seguintes percentagens em relação aos dias de ida e de regresso:

Horas de partida:

Até às 13 horas — 100;
Das 13 às 21 horas — 75;
Depois das 21 horas — 50;

Horas de regresso:

Até às 12 horas — não é devido;
Das 12 às 20 horas — 75;
Depois das 20 horas — 100.

Nas deslocações ao estrangeiro a ajuda de custo é sempre paga por inteiro.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

6 — Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o n.º 1, a empresa procurará ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

Cláusula 38.^a

Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1 — Durante as deslocações o empregador assegurará um seguro de acidentes pessoais, bem como o paga-

mento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela segurança social ou por entidade seguradora.

2 — Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija ou de força maior relacionada com familiares, a empresa suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pelo empregador dos transportes, para que goze férias na área da residência habitual.

O trabalhador terá direito ao valor daqueles transportes caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não lhe sendo, neste caso, devidas quer as ajudas de custo quer o pagamento das despesas correspondentes ao período de férias.

4 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, o empregador pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

Cláusula 39.^a

Utilização de viatura própria

As deslocações efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pela administração, obrigam o empregador a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

Cláusula 40.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações do empregador para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Regime especial de deslocação

Os trabalhadores integrados em equipas de fiscalização ou em núcleos de expropriações que, por esse efeito, fiquem deslocados dos seus locais habituais de trabalho receberão, em substituição do disposto na cláusula 37.^a, uma ajuda de custo igual a 35 % da remuneração de base equivalente ao período de deslocação.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 42.^a

Princípio geral

1 — O empregador está obrigado a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do tra-

balhador em matéria de igualdade e não discriminação, à protecção da maternidade e da paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

2 — O empregador está obrigado a manter afixada em todos os locais de trabalho informação completa dos direitos e deveres dos trabalhadores nas matérias referidas no número anterior, por transcrição integral das respectivas disposições legais.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 43.^a

Feriados

1 — Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

Cláusula 44.^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 nos números seguintes.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 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, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

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:

- Dois dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- Um dia de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias.

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

4 — O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no n.º 2.

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a remuneração e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

6 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

Cláusula 46.^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 o direito de gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 48.^a

Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua

1 — Em relação a trabalhadores de turnos de laboração contínua, os períodos de férias devem iniciar-se no primeiro dia que se siga ao descanso semanal previsto na respectiva escala de turno, excepto se, por acordo entre o empregador e o trabalhador, for concedido um dia de descanso extraordinário imediatamente antes do dia de início das férias.

2 — Havendo gozo interpolado das férias, nos termos do n.º 6 da cláusula anterior, cada período deve terminar, sempre que possível, num dia de descanso obrigatório previsto na respectiva escala de turno.

3 — Se da aplicação dos números anteriores se não completarem os dias úteis de férias a que cada trabalhador tenha direito, os dias em falta serão marcados em conformidade com o n.º 2 e o n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 49.^a

Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 44.^a Porém, no caso das licenças de parto, não é exigido o decurso do período de seis meses para o início do gozo das férias.

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, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — 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 50.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalho por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para

determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil.

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

- a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se o empregador decidir o contrário.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 52.^a

Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento	Até 15 dias seguidos por altura do casamento	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de companheiro(a) com quem viva maritalmente, deverá ainda este facto ser atestado pela junta de freguesia.
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	
4 — Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, com o máximo de quatro dias por disciplina.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
5 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais.	O que for considerado indispensável	No caso de doença, apresentação de baixa da segurança social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa.
6 — Assistência inadiável e imprescindível a membro do seu agregado familiar.	Até 15 dias por ano, acrescendo mais 1 dia por cada filho, adoptado ou enteadado, além do primeiro.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.
7 — Deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre.	Mediante declaração da escola.
8 — Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções como eleitos para as estruturas de representação colectiva que excedam o crédito de horas.	O estritamente necessário	Declaração fundamentada da estrutura de representação colectiva respectiva.
9 — Candidato a eleições para cargos públicos	Durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.	Documento comprovativo da candidatura.
10 — Autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
11 — As que por lei forem como tal qualificadas

Cláusula 53.^a

Efeito das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, sem prejuízo do subsídio de doença previsto na cláusula 71.^a;
- b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas no n.º 10 da cláusula 52.^a;
- d) As previstas no n.º 11 da cláusula 52.^a, quando superiores a 30 dias.

3 — Nos casos previstos no n.º 5 da cláusula 52.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — Nos casos previstos no n.º 9 da cláusula 52.^a, as faltas justificadas conferem direito à retribuição nos termos previstos em legislação especial, nomeadamente nas leis orgânicas.

Cláusula 54.^a

Efeito das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm 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, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 56.^a

Impedimentos prolongados

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 57.^a

Licenças sem retribuição

1 — O empregador poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada, devendo aquelas concedê-las ou recusá-las por escrito.

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 pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

4 — O empregador poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 58.^a

Remuneração mensal de base

1 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III e têm por base os resultados do processo de análise e qualificação de funções efectuado pela empresa.

2 — Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (escalão A) e escalões suplementares de mérito, atribuídos estes anualmente de acordo com os resultados do processo de avaliação de desempenho realizado pelo empregador.

3 — A atribuição individual de escalões produzirá efeitos em todo o ano civil, com base na avaliação de desempenho correspondente ao ano civil anterior.

Serão avaliados no ano de admissão os trabalhadores admitidos no 1.º trimestre.

4 — O processo de avaliação de desempenho, da exclusiva responsabilidade do empregador, obedecerá às seguintes regras gerais:

4.1 — O empregador, em cada revisão do ACT, dará conhecimento às organizações sindicais subscritoras daquele da metodologia adoptada em cada processo de avaliação e do montante de encargos previstos para a progressão em escalões salariais.

4.2 — Após a avaliação, o empregador terá de comunicar a cada trabalhador o resultado obtido, discriminado por factores, bem como deverá entregar a cada trabalhador cópia da respectiva ficha de avaliação. O trabalhador pode pedir durante a entrevista todos os elementos que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação, devendo os mesmos serem-lhe facultados com a brevidade necessária ao cumprimento do prazo para reclamação.

4.3 — Antes de procederem à comunicação dos resultados, o empregador divulgará os critérios gerais estabelecidos para a progressão nos escalões salariais.

4.4 — A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 10 dias úteis, contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação, para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada.

4.5 — O empregador reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre os quais tenha recaído a reclamação, comunicando ao reclamante a decisão sobre aquela tomada.

4.6 — Para efeitos de cálculo do peso da assiduidade na avaliação de desempenho, as faltas serão consideradas nos seguintes termos:

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Actividade sindical	Sem limite (a)	0
Assistência inadiável	7	1
Baixa por parto	Sem limite	0
Baixa por acidente de trabalho	Sem limite	0
Casamento	Sem limite	0
Consulta médica/tratamento	4	1
Doença com baixa	10	1
Doença sem baixa	3	1
Falta justificada com retribuição (outros motivos)	4	1
Falta justificada sem retribuição (outros motivos)	2	1
Falta injustificada	1	3
Licença sem retribuição	5	1
Luto	Sem limite	0
Nascimento de filhos	Sem limite	0
Suspensão disciplinar	1	1
Trabalhador/estudante	12	1

(a) Não são consideradas as faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais originadas por reuniões formais com o empregador, nomeadamente por presença em reuniões de negociação do ACT.

Cláusula 59.^a

Tempo, local e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — O empregador poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo dos incómodos.

Cláusula 60.^a

Determinação da remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal de base} + \text{diuturnidades} + \text{IHT} + \text{Sub. turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Esta fórmula será utilizada sempre que, nos termos deste ACT ou da lei, se tenha de determinar a remuneração horária. Apenas para o pagamento de trabalho suplementar não serão considerados a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio de turno.

Cláusula 61.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a diuturnidades de acordo com o seguinte:

1 — As diuturnidades vencidas até 31 de Dezembro de 1988 ficam subordinadas ao seguinte regime percentual:

Número de diuturnidades	Anos completos de serviço	Percentagem sobre a remuneração certa mínima ind.
1	3	4
2	6	8
3	10	12
4	15	15
5	20	—
6	25	—

2 — As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de € 32,85.

3 — A partir de Janeiro de 1996 o valor global das diuturnidades de cada trabalhador não poderá exceder 25 % da sua remuneração de base.

Cláusula 62.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm o direito de receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

- Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — € 167,60;
- Três turnos com uma folga fixa e outra variável — € 140,27;
- Três turnos com duas folgas fixas — € 121,96;
- Dois turnos com duas folgas variáveis — € 108;
- Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — € 91,55;
- Dois turnos com duas folgas fixas — € 84,10.

2 — Os subsídios de turno incluem o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3 — Os subsídios de turno integram a remuneração durante o período de férias.

4 — Estes subsídios são devidos proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês em regime de turnos.

Cláusula 63.^a

Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 64.^a

Subsídio de prevenção

1 — O trabalhador incluído nas escalas de prevenção tem direito:

- a) A receber por cada semana, em que esteja de prevenção, 50 % do subsídio mensal de turno estabelecido para o regime de laboração contínua;
- b) A receber equipamento de comunicação adequado para contactos necessários durante o período de prevenção;
- c) A que lhe seja fornecido ou pago transporte para as deslocações da sua residência ao local de prestação de trabalho e regresso quando chamado ao abrigo da prevenção;
- d) Se durante o período de uma semana completa de prevenção, se verificar a existência de dia(s) feriado(s) dentro do mesmo período, o trabalhador terá o direito de receber, para além da importância que lhe é devida por permanência semanal de prevenção, ainda a diferença do valor considerado para dia útil e para o dia feriado.

2 — Os oficiais e ajudantes de obra civil que integrem equipas de prevenção, constituídas de acordo com as características dos lanços de auto-estrada do centro operacional a que pertençam, terão o direito de receber 30 % do subsídio mensal de turno para o regime de laboração contínua por cada semana em que estejam de prevenção, sendo-lhes aplicadas no restante, as normas constantes da cláusula 28.^a e das alíneas b) a d) do número anterior.

Cláusula 65.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

- a) Em dias normais de trabalho:
50 % na 1.^a hora;
75 % nas horas ou fracções subsequentes;
- b) 100 % para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

Cláusula 66.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

- a) € 1,53, para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (operadores de posto de portagem e caixas);
- b) € 0,92, para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas (operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).

Cláusula 67.^a

Remuneração durante as férias e subsídio de férias

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

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

3 — Se as férias forem gozadas num só período, a remuneração correspondente e o subsídio serão pagos antes do início daquelas. Se as férias forem gozadas interpoladamente, o subsídio de férias será pago antes do início do gozo do período de maior duração.

Cláusula 68.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT tem o direito de receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que mediem entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o empregador pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho prestados nesse ano.

5 — No caso de licença sem retribuição, ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestados durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número as licenças de parto, bem como as baixas por acidente do trabalho ou doença profissional, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6 — Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações, quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço, para os efeitos desta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 69.^a

Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1 — Às crianças e jovens deficientes, filhos de trabalhadores das empresas subscritoras do presente ACT que comprovadamente auferam o abono complementar previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, é atribuído um subsídio complementar mensal nos seguintes moldes:

- a) € 37,60, até aos 14 anos de idade;
- b) € 52,10, até aos 18 anos de idade;
- c) € 61,30, sem limite de idade.

2 — Compete ao empregador a fixação de normas internas reguladoras de confirmação da deficiência entre os 25 e os 30 anos.

Cláusula 70.^a

Seguro de doença

1 — O empregador continuará a assegurar aos seus trabalhadores efectivos e contratados por prazo superior a seis meses um seguro de doença pelo qual aqueles beneficiam de comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a subsistência do regime por que tenham optado os trabalhadores das empresas, em substituição do seguro de doença, à data em que este foi instituído.

3 — Aos trabalhadores a que se refere o número anterior, o empregador assegurará o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa por motivo de doença.

Cláusula 71.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, o empregador continuará a completar o subsídio pago pela segu-

rança social, de modo a garantir ao trabalhador a sua remuneração mensal líquida, adoptando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal.

2 — O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela segurança social como dando direito ao subsídio.

3 — A título excepcional, e com prévia comunicação à comissão de trabalhadores e ao trabalhador dos motivos invocados para o efeito, o empregador poderá suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluam, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço. A suspensão do complemento nunca poderá ter lugar em qualquer situação de baixa que implique retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

Cláusula 72.^a

Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, o empregador complementar o subsídio a que o trabalhador tenha legalmente direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

Cláusula 73.^a

Incapacidade permanente parcial

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador procurará a reconversão do trabalhador para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, caso não possa continuar a exercer as funções que lhe estavam atribuídas.

2 — Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que vinha auferindo, será aquela que lhe será devida. Porém, será assegurado ao trabalhador que o subsídio legal de desvalorização acrescido da remuneração mensal que lhe for atribuída não será inferior à remuneração líquida actualizada, correspondente ao posto de trabalho de que era titular à data da reconversão.

3 — Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, o empregador deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando desse modo que se opere a respectiva caducidade.

Cláusula 74.^a

Incapacidade permanente absoluta

Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as actualizações anuais. Para esse efeito,

considerar-se-ão as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, assegurando as empresas o diferencial que porventura subsista. Esta obrigação cessa quando o trabalhador atinja a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 75.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que o empregador não garanta o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de € 8,52 por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3 — O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas que sejam as condições a seguir estabelecidas e sem prejuízo da possibilidade de o empregador ponderar e decidir os casos de excepção que lhe sejam apresentados:

- a) Para trabalhadores com horário rígido completo — se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada, ou superior a uma hora, se a ausência for injustificada;
- b) Para trabalhadores com horário flexível — se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, e se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;
- c) Para os trabalhadores a tempo parcial — se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respectivamente;
- d) Se o empregador não tiver pago a refeição ao trabalhador.

4 — O subsídio de refeição, como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios, não integra o conceito legal de retribuição.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 76.^a

Princípios gerais

1 — Os empregadores obrigam-se a cumprir a legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho e a adaptá-la, com a colaboração dos órgãos representativos dos seus trabalhadores, às características específicas das suas actividades, através de regulamentos

internos e sua posterior transposição para o presente ACT.

2 — Havendo relações societárias entre todas as empresas subscritoras do presente ACT, e sendo as actividades principais desenvolvidas nas instalações e para prestação de serviços a uma delas, para efeitos de segurança, higiene e saúde no trabalho considera-se como se existisse uma única empresa, nomeadamente no que se refere a representantes dos trabalhadores.

3 — Face à dispersão geográfica dos locais de trabalho das empresas, a eleição dos representantes dos trabalhadores far-se-á por correspondência, observando-se todas as formalidades previstas na lei.

4 — Será constituída, após a eleição dos representantes dos trabalhadores, nos termos do número anterior, uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho (CSHS), como órgão consultivo, de composição paritária.

4.1 — A CSHS será constituída por três dos sete elementos eleitos, nos termos do número anterior, como representantes dos trabalhadores e três elementos nomeados pelos empregadores.

4.2 — Constituída a CSHS, caber-lhe-á propor um regulamento para o seu funcionamento, a ser posteriormente negociado e acordado pelas empresas e organizações sindicais subscritoras do ACT.

CAPÍTULO XII

Formação

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3 — Para o exercício do direito à formação profissional, o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores.

4 — Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução.

5 — Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

6 — Os empregadores obrigam-se a cumprir as disposições legais referentes à formação contínua.

CAPÍTULO XIII

Disciplina nas empresas

Cláusula 78.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

Cláusula 79.^a

Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sob os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — O empregador exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo por objectivo assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

Cláusula 80.^a

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.

2 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção ou entregue directamente;
- b) Na comunicação que acompanha a nota de culpa, ou nesta, deve o trabalhador ser avisado de que o empregador pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias úteis a contar da data da recepção da nota de culpa;
- d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de 10, no total, e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da sua responsabilidade a apresentação no local e datas estabelecidas pelo relator quando não pertençam ao quadro da empresa;

e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3 — A falta das formalidades referidas nas alíneas a) e e) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

4 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, excepto se a mesma for de despedimento sem qualquer indemnização ou compensação, caso em que a sanção tem de ser aplicada no prazo de 30 dias.

7 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea a) do n.º 2.

Cláusula 81.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 82.^a

Cessação do contrato de trabalho

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 83.^a

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por seis elementos, três em representação dos empregadores e três em representação do SETACCOP, da FETESE e da FEPCES, com competência para interpretar as disposições deste ACT e criar novas categorias profissionais.

2 — Os empregadores e as associações sindicais referidas no número anterior podem fazer-se acompanhar de um assessor.

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

4 — As deliberações são tomadas por unanimidade e passarão a constituir parte integrante deste ACT logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

6 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e dos seus assessores que não sejam trabalhadores das empresas.

Cláusula 84.^a

Princípio da maior favorabilidade

1 — O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores das empresas do que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2 — Deixa de vigorar, em conformidade, o acordo de empresa celebrado entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e as organizações sindicais subscritoras do presente ACT.

Cláusula 85.^a

Manual de acolhimento

O empregador obriga-se a distribuir pelos trabalhadores, no acto de admissão, o manual de acolhimento que contenha a menção das principais normas reguladoras das relações contratuais de trabalho não previstas no ACT e informações gerais sobre a organização das empresas.

ANEXO I

Descrição de funções

Profissionais de armazém

Fiel de armazém. — É o profissional que, possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção, fornecimento e *stock* de armazém. É o responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação. Identifica necessidades de reposição e colabora nas acções relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

Ajudante de fiel de armazém. — É o profissional que, sob orientação do fiel de armazém, manuseia mercadorias dentro e fora do armazém, nomeadamente repondo nos locais respectivos os materiais ou mercadorias. Pode substituir o fiel de armazém nas suas ausências.

Construção civil

Técnico especialista de expropriações. — É o profissional que, pela sua experiência e sólidos conhecimentos profissionais sobre toda a actividade de expropriações, coordena com elevada autonomia técnica e executa trabalhos para a caracterização de terrenos a expropriar e identificação dos proprietários; contacta os proprietários das parcelas, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis e litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

Encarregado de laboratório. — É o profissional que coordena os meios humanos e materiais afectos ao laboratório. Elabora programas de trabalho e respectivos prazos de conclusão, analisa resultados, identifica desvios e redige relatórios sobre a actividade do seu sector.

Encarregado geral de obra civil. — É o profissional que, possuindo bons conhecimentos técnicos no domínio da construção civil, coordena a execução das acções de conservação e manutenção da auto-estrada, através do planeamento e coordenação dos meios humanos e materiais afectos à sua área de trabalho.

Técnico de sinalização rodoviária. — É o profissional que, tendo formação e experiência nas áreas de desenho e de projecto, se dedica especialmente à análise de projectos, no que se refere à sinalização e guardas de segurança, e ao acompanhamento e coordenação da sua execução em obra; fiscaliza as obras, no que concerne à sinalização e guardas de segurança, quando executadas por empreiteiros; elabora projectos de sinalização vertical e horizontal e estudos sobre a nova sinalização a implementar e reposições nos lanços em serviço; colabora com a hierarquia nas respostas a reclamações de utentes das auto-estradas, emitindo pareceres no âmbito da sinalização e guardas de segurança; pode executar, quando necessário, pequenos projectos de construção civil.

Técnico de conservação e manutenção de revestimento vegetal. — É o profissional que acompanha e fiscaliza as acções desenvolvidas no âmbito da conservação e da manutenção do revestimento vegetal da auto-estrada e áreas envolventes dos CO, colaborando na análise e implementação de projectos.

Participa na selecção de materiais, maquinaria, vedações e outros equipamentos inerentes ao desenvolvimento da actividade no sector.

Encarregado fiscal de obras. — É o profissional que, possuindo sólidos conhecimentos de construção civil, acompanha e fiscaliza as condições de execução nas diferentes fases da obra com vista ao cumprimento das especificações técnicas que constam do projecto aprovado e do caderno de encargos.

Informa regularmente a hierarquia do andamento dos trabalhos, solicitando a sua intervenção e esclarecimento, sempre que se justifique. Pode colaborar na elaboração de orçamentos e controlo de facturação de obras.

Técnico de expropriações. — É o profissional que, sob a orientação directa do chefe de núcleo ou de um técnico especialista de expropriações, executa todas as tarefas relacionadas com a caracterização de terrenos a serem expropriados e com a identificação dos proprietários; contacta os proprietários, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações (os quais lhe são fornecidos pela hierarquia) e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis ou litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

Técnico de laboratório. — É o profissional que executa ensaios laboratoriais (químicos e ou físicos) e de campo, de maior complexidade, podendo orientar no local o trabalho de ajudantes e operadores de laboratório. Pode analisar e interpretar os resultados obtidos, efectuando quando necessário cálculos complementares.

Oficial de obra civil. — É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação e reparação de auto-estradas, operando, quando necessário, equipamentos especiais, tais como compactadores e compressores. Procede à operação de desobstrução e limpeza da auto-estrada após acidente ou intempéries, podendo, em alguns casos, orientar pequenas equipas de trabalho. Realiza tarefas simples de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

Operador de laboratório. — É o profissional que garante a execução de ensaios laboratoriais ou de campo, bem como a recolha de amostras definidas no caderno de encargos e plano de trabalho, para determinação das características e qualidade dos materiais utilizados, procedendo ao registo dos resultados obtidos.

Auxiliar de técnico de expropriações. — É o profissional que presta apoio executivo a um técnico especialista de expropriações ou a um técnico de expropria-

ções; pode executar, sob a orientação e por delegação da sua chefia funcional directa, parte das tarefas a esta cometidas.

Ajudante de operador de laboratório. — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados no seu agrupamento profissional, colaborando na recolha de amostras e na realização de ensaios laboratoriais simples. Efectua a limpeza e a manutenção dos equipamentos utilizados.

Ajudante de oficial de obra civil. — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional, executando tarefas de reparação e conservação de auto-estradas, nomeadamente de substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal) e desobstrução e ou limpeza da auto-estrada.

Guarda. — É o profissional que assegura a vigilância de instalações e equipamentos das empresas, de forma a evitar furtos, incêndios e destruições. Pode prestar esclarecimentos e informações simples sempre que contactado por pessoas estranhas às empresas.

Desenhadores

Desenhador projectista. — É o profissional que procede à recolha, análise e estudo de elementos relativos às diversas fases dos projectos de auto-estrada — estudo prévio, projecto de base e projecto de execução —, de modo a encontrar e desenhar as soluções que melhor se enquadrem nos objectivos previamente definidos. Efectua estudos e cálculos de acordo com as características do desenho a efectuar, nomeadamente cálculos de coordenadas e rumos, cálculo de tangentes e vértices, cálculo de maciços, implantando no desenho os valores calculados e elaborando a respectiva tabela.

Medidor orçamentista. — É o profissional que efectua medições precisas sobre projectos novos, projectos de alteração ou de obras não previstas, dando apoio técnico aos vários engenheiros no controlo de quantidade de material, mão-de-obra, processos e métodos de execução de obras.

Desenhador de estudos. — É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, amplia e executa desenhos relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação. Efectua cálculos e medições necessários à concretização do trabalho, utilizando conhecimentos de materiais e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação.

Desenhador de execução. — É o profissional que executa, a partir de instruções pormenorizadas, a redução ou alteração de desenhos de projectos, utilizando material adequado e aplicando as técnicas de desenho. Pode efectuar as reproduções dos mesmos e respectivas dobragens, bem como o seu arquivo.

Arquivista técnico. — É o profissional que classifica, etiqueta e arquiva todos os elementos inerentes à sala de desenho, facilitando a consulta e encaminhamento dos projectos; pode organizar e preparar os respectivos processos, e executar cópia dos mesmos.

Electricistas/electrónicos

Técnico de electricidade. — É o profissional que, seguindo orientações técnicas superiores, participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações eléctricas. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos e de telecomunicações, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e protecção.

Técnico de electrónica. — É o profissional que colabora na elaboração e realização de projectos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos electrónicos. Procede à detecção e reparação de avarias em aparelhagem de electrónica de controlo analítico utilizando aparelhos de teste e medição electrónica.

Encarregado fiscal de electricidade. — É o profissional que acompanha e fiscaliza as obras eléctricas e de telecomunicações executadas nas diferentes fases da obra, de forma a assegurar o controlo de qualidade e quantidade previstos no projecto e caderno de encargos. Estuda e analisa propostas de utilização de materiais apresentados pelos empreiteiros para verificar a sua qualidade e adequação técnica ao trabalho a efectuar.

Informa a hierarquia do andamento dos trabalhos e solicita a sua intervenção sempre que se justifique.

Oficial electricista. — É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à reparação de instalações e equipamentos eléctricos utilizando instrumentos adequados (aparelhos de medida), planos e esquemas de circuitos.

Realiza trabalhos nos postos de transformação, linhas e quadros de distribuição e trabalhos de manutenção, inspecção e conservação de instalações e aparelhagem eléctrica.

Oficial de electrónica. — É o profissional que testa e verifica condições de funcionamento do equipamento electrónico, efectuando quando necessário a sua instalação, manutenção e reparação, e utilizando para o efeito planos de detalhe e esquemas de circuitos.

Auxiliares de escritório

Empregado de serviços externos. — É o profissional que executa, no exterior das empresas, tarefas de distribuição e recolha de correspondência, depósito e levantamento de cheques, pagamento de obrigações fiscais das empresas, levantamento de encomendas e vales e aquisição de diversos artigos de uso corrente.

Telefonista. — É o profissional que, operando num posto telefónico, recebe chamadas, transmitindo-as às diversas extensões e estabelece ligações que lhe são solicitadas. Toma nota de mensagens e transmite-as aos respectivos destinatários. Emite e recebe telegramas.

Contínuo. — É o profissional que executa diversos serviços de apoio tais como distribuição interna de documentação, mudanças e ou arrumações nas instalações das empresas, reprodução de documentos. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento das empresas.

Operador reprográfico. — É o profissional que efectua a reprodução de documentação e desenhos, através de máquinas fotocopiadoras e heliográficas. Pode efectuar corte de desenhos técnicos, utilizando, para o efeito, guilhotina, assim como colagens e encadernações de documentação vária.

Empregado de limpeza. — É o profissional que executa o serviço de limpeza/ arrumação de instalações e zela pelas condições de higiene e asseio das mesmas. Providencia a reposição de material (consumíveis de higiene).

Profissionais de escritório

Técnico administrativo especialista. — É o profissional que organiza e desenvolve trabalhos de natureza técnica administrativa especializada de apoio a diversas áreas das empresas. Pesquisa, analisa e trata os elementos relativos à área em estudo e elabora propostas ou relatórios. Prepara e acompanha processos de natureza técnica de âmbito administrativo. Pode coordenar e orientar as actividades de uma área específica de trabalho das empresas, planeando e distribuindo tarefas a colaboradores menos qualificados e controlando os resultados das mesmas.

Técnico de publicidade e marketing. — É o profissional que coordena e acompanha a execução gráfica do órgão informativo das empresas; acompanha, junto de empresas da especialidade, trabalhos relativos à imagem das empresas no exterior, realiza reportagens fotográficas aéreas e terrestres; colabora em acções de promoção relacionadas com a adjudicação e inauguração de obras; sempre que solicitado, presta apoio técnico na concepção e elaboração de trabalhos para acções de publicidade e marketing e colabora no acompanhamento de projectos relativos a instalações das empresas, nomeadamente na decoração de interiores e escolha de materiais e de mobiliário.

Técnico administrativo. — É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão. Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

Secretário. — É o profissional que executa tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode operar com equipamento informático e fazer traduções e retroversões. Marca e prepara entrevistas e transmite pedidos de informação, providencia pela organização de reuniões de trabalho,

contratos e escrituras. Elabora um plano de actividades, onde ordena as marcações de reuniões, entrevistas, contactos telefónicos ou pessoais e deslocações do titular que secretaria. Recebe, data e distribui correspondência e assegura a circulação de informação segundo as normas existentes e ou directivas recebidas. Mantém actualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários.

Recepcionista. — É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos das empresas a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

Caixa. — É o profissional que tem a seu cargo as operações de caixa, efectuando pagamentos e recebimentos em cheque e numerário; procede ao registo de todos os movimentos realizados e colabora na conferência de posições bancárias procede ao fecho e controlo diário da caixa; prepara ordens de pagamentos em moeda nacional ou em divisas; controla as assinaturas, quer para efeito de verificação das autorizações de despesas, quer quanto à movimentação de contas bancárias; controla o fundo de maneio da caixa da sede e dos órgãos periféricos, procedendo à sua reposição; colabora na auditoria dos caixas dos órgãos periféricos.

Escriturário. — É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes das empresas, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e ou repartições públicas, consulta de documentos oficiais para identificação de proprietários e áreas de parcelas a expropriar, conferência de mapas e outros documentos. Pode complementarmente efectuar trabalhos de dactilografia ou executar trabalhos em rotinas informáticas.

Portagens

Encarregado de portagens. — É o profissional que coordena os meios humanos afectos à área de portagens, assegurando o bom funcionamento das diversas barreiras de portagem sob a sua responsabilidade. Elabora o plano anual de escalas de serviço; analisa e verifica necessidades suplementares de mão-de-obra, assegura a existência de um fundo de trocos para o funcionamento da portagem.

Operador principal de posto de portagem. — É o profissional que coordena e supervisiona o funcionamento das barreiras de portagem e os meios humanos ali afectos, na dependência do respectivo encarregado de portagens. Organiza e distribui os operadores de posto de portagem pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável para permitir descanso de operadores de posto de portagem, ou em casos de força maior; confere e controla o fundo de maneio atribuído à barreira. Opera com equipamento próprio

para proceder ao fecho e abertura de vias e efectua leituras de tráfego; atende, quando solicitado, utentes da auto-estrada para resolução de questões por estes colocadas; organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

Operador de posto de portagem. — É o profissional que classifica e regista (conforme regras definidas) os veículos entrados na auto-estrada, procedendo à cobrança das tarifas de portagem correspondentes, utilizando para o efeito equipamento apropriado. Zela pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento utilizado e da cabina de portagem; preenche todo o expediente de apoio à sua actividade; pode acompanhar a abertura das bolsas e respectiva conferência de valores.

Quadros superiores

Nível I:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudo integradas nas grandes linhas de actividade das empresas, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação subordinado apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais das empresas, em cuja fixação participa, bem como o controlo financeiro;
- d) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível global das empresas.

Nível II:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros licenciados ou bacharéis, integradas dentro das linhas básicas de orientação das empresas, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo automaticamente o planeamento a curto e médio prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, planificação de desenvolvimento, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, podendo desenvolver objectivos a longo prazo;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Nível III:

- a) Supervisiona, directa e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência/profissional de elevada especialização;
- b) Faz coordenação complexa de actividades numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos de prioridades relativas e de interligação com outras áreas;

- d) Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Nível IV:

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

Nível V:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada nas empresas e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode actuar com funções de chefia e ou coordenação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia.

Estagiário. — Licenciado ou bacharel, sem qualquer experiência profissional ou com experiência profissional externa inferior a dois anos em áreas diferentes daquela para que sejam admitidos, exercendo funções sem autonomia técnica e sob a orientação de um quadro superior mais qualificado, não podendo permanecer nesta categoria durante mais de dois anos, sendo-lhe atribuída, a remuneração mensal actualizada de € 1 109,50.

Rodoviários

Motorista. — É o profissional que conduz viaturas das empresas transportando pessoas, bens e documentos. Zela pelo bom estado de conservação e asseio da viatura, podendo efectuar operações simples de manutenção (entre outras, lavagem e limpeza de interiores). Providencia pela realização de revisões periódicas ou pela reparação de avarias identificadas.

Topografia

Topógrafo. — É o profissional que, recebendo informações genéricas sobre o tipo de trabalho a efectuar, prepara, orienta e executa todos os levantamentos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais. Fiscaliza, controla e acompanha a execução das obras para verificação dos elementos geométricos e topográficos do projecto. Opera os equipamentos de topografia, procedendo a medições e cálculos de coordenadas por processos diversos e com base em figuras geométricas diversas. Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre. Executa nivelamentos taqueométricos e geométricos de grande precisão, calculando os respectivos resultados.

Auxiliar de topografia. — É o profissional que colabora com o topógrafo nos trabalhos realizados em campo e gabinete, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido. Executa observações de figuras simples previamente reconhecidas e observadas e calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos próprios. Representa graficamente e em qualquer escala os resultados das operações efectuadas em campo por meio de desenho próprio. Efectua a limpeza e manutenção simples dos equipamentos utilizados nos trabalhos de campo.

Porta-miras. — É o profissional que, sob a orientação do topógrafo, colabora na realização de trabalho de campo de topografia (medições e registos de cadernetas). Fixa e posiciona miras, estacas e bandeirolas. Abre o campo de visão nas zonas a observar, limpando o terreno. Transporta e procede limpeza e manutenção do equipamento.

Assistência a utentes

Encarregado de assistência a utentes. — É o profissional que, prioritariamente recrutado entre trabalhadores do centro de comunicações ou do sector de mecânica, possuindo bons conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de comunicações e ou mecânica, coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes. Planeia, acompanha e controla as actividades da assistência a utentes, e nas áreas da central de comunicações e mecânica, nomeadamente, patrulhamentos, atendimento de utentes no local ou na via central de comunicações, manutenção do parque automóvel, etc. Colabora, quando necessário, nas operações de assistência a sinistros, através da coordenação de pessoal sob sua responsabilidade.

Encarregado de turno do centro coordenação operacional. — É o profissional que, durante o seu turno, assegura e decide sobre a coordenação dos meios humanos e materiais afectos ao CCO, em ordem a que seja garantida a correcta assistência a clientes em toda a rede de auto-estradas da BRISA.

Operador de central de comunicações. — É o profissional que opera os equipamentos de comunicações existentes na central do centro operacional (CO), assegurando o estabelecimento e transmissão de informação interna e externa. Em situações de assistência a utentes (mecânica e sinistros) é responsável pela centralização de todas as informações recebidas e respectiva articu-

lação e canalização, por forma a accionar, em tempo útil, os meios necessários resolução das ocorrências, de acordo com as normas estabelecidas.

Oficial de mecânica. — É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e electricidade auto, procede a patrulhamentos ao longo da auto-estrada, assegurando a vigilância e a assistência aos utentes em situações de avaria e ou sinistros. Pode realizar pequenas operações de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

Operador de patrulhamento. — É o profissional que procede a patrulhamento ao longo da auto-estrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência aos clientes, (não executando porém reparações mecânicas ou eléctricas de viaturas) e procedendo à sinalização adequada em situações de avarias e ou sinistros.

ANEXO II

Condições específicas de admissão e acesso

1 — Princípios gerais:

1.1 — Disposições genéricas:

1.1.1 — As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessárias, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

1.1.2 — A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.3 — A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4 — O empregador deverá observar a partir da avaliação respeitante a 1996, na aplicação de progressões nos escalões salariais resultantes da avaliação de desempenho, os seguintes tratamentos mínimos:

- a) A passagem do escalão A para o escalão B, nas categorias com menos de cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 % ou com classificações em dois anos entre 70 % e 80 % ou ainda com classificações em três anos não inferiores a 50 %;
- b) Nas categorias em que existem quatro escalões a passagem de B para C será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos tenham obtido classificações iguais ou superiores a 70 % (75 %, se considerada a avaliação respeitante a 1995);
- c) Nas categorias em que existem cinco escalões a passagem de A para B será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos tenham obtido classificações não inferiores a 50 %;

d) A passagem do escalão B para o escalão C, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados, no escalão B, com classificação superior a 80 %, ou com classificações em dois anos entre 70 % e 80 %, ou em quatro anos com classificações não inferiores a 50 %;

e) A passagem do escalão C para o escalão D, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 % e que no ano anterior tenham tido classificação igual ou superior a 70 % (75 % se considerada a avaliação respeitante a 1995) ou três avaliações iguais ou superiores a 70 % (75 % nos respeitantes a 1995 e anos anteriores);

f) Enquanto o factor risco não tiver expressão adequada na qualificação de funções e a sua tradução na tabela salarial, aos ajudantes de oficial de obra civil aplicar-se-ão as regras estabelecidas para as categorias com cinco escalões, no que se refere à passagem do escalão B para o C.

1.1.5 — Só deverão ter acesso ao último escalão das respectivas categorias os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 %, desde que no ano anterior, estando no penúltimo escalão, tenham obtido classificações não inferiores a 70 % ou classificados no penúltimo escalão, em três anos com classificações não inferiores a 70 %.

1.1.6 — Para os efeitos previstos nos n.ºs 1.1.4 e 1.1.5 só relevam as classificações atribuídas na mesma categoria profissional e no mesmo escalão salarial.

1.1.7 — Só poderão descer de escalão, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que tenham em dois anos seguidos classificações significativamente negativas.

1.1.8 — Consideram-se, para os efeitos previstos nesta cláusula, as seguintes classificações anteriores à avaliação de 1996:

- a) Menos de 45 %;
- b) Entre 45 % e 55 %;
- c) Entre 55 % e 75 %;
- d) Entre 75 % e 85 %;
- e) Igual ou superior a 85 %.

1.1.9 — A partir da avaliação respeitante ao ano de 1996, as classificações passarão a ser as seguintes:

- a) Menos de 40 %;
- b) Entre 40 % e 50 %;
- c) Entre 50 % e 70 %;
- d) Entre 70 % e 80 %;
- e) Igual ou superior a 80 %.

1.2 — Conceitos gerais:

«Profissão» — actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas.

«Função» — conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.

«Tarefa» — conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram

esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos.

«Carreira profissional» — considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do traba-

lhador, para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

2 — Habilitações, período experimental e níveis de qualificação:

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Níveis de qualificação
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado.	Até 240 dias	Quadros superiores
Formação profissional especializada ou experiência profissional específica	Até 180 dias	Quadros médios.
Formação profissional, 11.º ano de escolaridade ou equiparado, ou experiência profissional específica.	Até 180 dias	Encarregado e contraestre.
11.º ano de escolaridade ou equiparado, ou experiência profissional específica.	Até 180 dias	Altamente qualificado.
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 120 dias	Qualificados.
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica.	Até 90 dias	Profissionais semi-qualificados.
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 60 dias	Profissionais não qualificados.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre o direito de recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

3.2 — O trabalhador electricista pode, também, recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com adequado título de qualificação profissional ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

ANEXO III

Tabela salarial (2006)

(Em euros)

Categoria profissional	Escalações				
	A	B	C	D	E

Profissionais de armazém

Fiel de armazém	746	799	876	927	970
-----------------------	-----	-----	-----	-----	-----

Profissionais de construção civil

Técnico esp. expropriações	1 444,50	1 506,50	1 591		
Enc. laboratório	1 444,50	1 506,50	1 591		
Enc. geral obra civil	1 271,50	1 398,50	1 444,50	1 506,50	1 591
Técnico sinal. rodoviária	1 185,50	1 271,50	1 398,50	1 444,50	1 506,50
Técnico cons. man. rev. veg.	1 185,50	1 271,50	1 398,50		
Enc. fiscal obras	1 063,50	1 185,50	1 271,50	1 444,50	1 591
Técnico de expropriações	1 063,50	1 115	1 271,50	1 398,50	
Técnico laboratório	1 014,50	1 063,50	1 185,50	1 271,50	1 444,50
Of. de obra civil	799	843	876	948	1 014,50
Op. laboratório	738,50	799	843	906	970
Aux. téc. expropriações	675	738,50	799	876	970
Aj. op. laboratório	597	624	702,50		
Ajudante of. o. civil	512,50	624	686,50	738,50	
Guarda	474	490	512,50		

Desenhadores

Desenhador project.	1 185,50	1 271,50	1 398,50	1 444,50	1 506,50
Medidor orçamentista	1 014,50	1 063,50	1 185,50	1 271,50	1 398,50
Desenhador estudos	876	970	1 014,50	1 063,50	
Desenhador execução	675	702,50	746	799	
Arquivista técnico	624	660,80	702,50		

Electricistas/electrónicos

Técnico electricidade	1 271,50	1 398,50	1 444,50	1 506,50	1 591
Técnico electrónica	1 271,50	1 398,50	1 444,50	1 506,50	1 591
Enc. fiscal electr.	1 063,50	1 185,50	1 271,50	1 444,50	1 591
Oficial electricista	799	843	876	948	1 014,50
Oficial electrónica	799	843	876	948	1 014,50

Auxiliares de escritório

Emp. serviços externos	675	702,50	738,50	772,50	
Operador reprográfico	675	702,50	738,50		

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Telefonista	675	702,50	738,50		
Contínuo	597	624	661	702,50	
Empregado de limpeza	474	512,50	597	624	
Profissionais de escritório					
Téc. adm. especialista	1 444,50	1 506,50	1 591		
Téc. pub. marketing	1 444,50	1 506,50	1 591		
Téc. administrativo	1 063,50	1 115	1 271,50	1 413,50	
Secretário	1 014,50	1 063,50	1 115	1 271,50	1 357
Recepcionista	948	1 014,50	1 063,50	1 115	
Caixa	876	970	1 014,50	1 063,50	
Escriturário	675	738,50	799	876	970
Portagens					
Encarreg. portagens	1 271,50	1 398,50	1 444,50	1 506,50	1 591
Op. princ. p. portagem	876	970	1 014,50	1 063,50	1 115
Op. p. portagem	597	661	702,50	772,50	843
Quadros superiores					
Nível II	2 331	2 452	2 571	2 692,50	
Nível III	1 998,50	2 089	2 179	2 268	
Nível IV	1 667	1 755	1 848,50	1 939	
Nível V	1 424	1 485	1 529,50	1 575,50	
Estagiário	1 138,50				
Rodoviários					
Motorista	702,50	746	843	876	
Topografia					
Topógrafo	1 185,50	1 271,50	1 398,50	1 506,50	1 591
Aux. topografia	675	702,50	746	772,50	
Porta-miras	597	624	675		
Assistência a utentes					
Encarreg. ass. utentes	1 271,50	1 398,50	1 444,50	1 506,50	1 591
Encarreg. turno do CCO	1 224,50	1 271,50	1 332,50	1 398,50	1 463,50
Op. cent. comunicações	876	970	1 014,50	1 063,50	1 115
Oficial mecânica	799	843	876	948	1 014,50
Of. patrulhamento	686,50	738,50	772,50	799	

Pela Brisa, Auto-Estradas de Portugal, S. A.:

Daniel Pacheco Amaral, administrador.

Pela Via Verde de Portugal, S. A.:

João Pedro Stilwell Rocha e Melo, administrador.

Pela Brisa, Assistência Rodoviária, S. A.:

João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento, administrador.

Pela Brisa, Access Electrónica Rodoviária, S. A.:

Francisco Sanches Osório Montanha Rebelo, administrador.

Pela Brisa, Conservação de Infraestruturas, S. A.:

Fernando Maria Foles da Costa, administrador.

Pela Brisa, Engenharia e Gestão, S. A.:

Pedro José Lacerda M. Fernandes Carvalho, administrador.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado.

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

Joaquim Pólvora Garcia Labaredas, mandatário.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final deste ACT.

Declaração

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e seus Sindicatos filiados e ainda credenciada para representar as seguintes organizações sindicais:

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;

FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalúrgica, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás;

FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte, foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

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

Lisboa, 16 de Março de 2006. — Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

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

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 13 de Março de 2006. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa o(s) seguinte(s) sindicato(s):

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

Lisboa, 20 de Março de 2006. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional — *José Joaquim Franco Antunes*, dirigente nacional.

Depositado em 27 de Março de 2006, a fl. 123 do livro n.º 10, com o n.º 47/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos de despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2005:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado;
Mestre ou técnico.

5 — Profissionais qualificados:
5.3 — Produção:

Oficial de 1.^a;
Oficial de 2.^a;
Oficial de 3.^a

6 — Profissionais semiqualeficados (especializados):

6.2 — Produção:

Auxiliar de fabrico;
Operário de 1.^a;
Operário de 2.^a

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Auxiliar de serviços complementares.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;
Aspirante.

CCT entre a ANIC — Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas/programador informático;
Director-geral;
Director de serviços;
Director-adjunto.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Assistente de direcção;
Chefe de serviços/departamento.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado;
Encarregado de armazém.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Inspector de vendas;
Técnico administrativo;
Técnico de contabilidade;
Técnico de secretariado.

4.2 — Produção:

Analista;
Analista principal;
Técnico salsicheiro.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Caixa;
Escriturário.

5.2 — Comércio:

Promotor/prospectador de vendas;
Vendedor.

5.3 — Produção:

Fogoeiro;
Mecânico de automóveis;
Magarefe;
Oficial de construção civil;
Oficial electricista;
Oficial metalúrgico;
Preparador de produtos cárneos;
Serralheiro.

5.4 — Outros:

Cozinheiro principal;
Fiel de armazém;
Motorista.

6 — Profissionais semiqualeficados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista-distribuidor;
Demonstrador/repositor;
Empregado de refeitório;
Telefonista;
Servente de armazém.

6.2 — Produção:

Ajudante de fogoeiro;
Ferramenteiro;
Lubrificador/lavador;
Operador de transformação de carnes.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Trabalhador de limpeza;
Porteiro/guarda.

7.2 — Produção:

Servente ou trabalhador indiferenciado.

A — Praticante e aprendizes:

Estagiário/praticante.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Encarregado-adjunto.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção;
Chefe de vendas.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia Alteração

Alteração, aprovada no IX congresso, realizado em 8, 9 e 10 de Abril de 2005, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2001.

PARTE I

Princípios fundamentais

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Sindicalismo democrático

1 — O Sindicato defende os princípios do sindicalismo democrático, no respeito pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais.

2 — Declara a sua independência face a governos, entidades ou associações patronais, credos religiosos, partidos e outras associações políticas.

3 — Defende e promove o respeito pelos direitos económicos, sociais e culturais dos seus membros e das classes trabalhadoras em geral.

Artigo 2.º

Sociedade democrática

O Sindicato defende ainda:

- 1) O fim da exploração do homem pelo homem;
- 2) A defesa da dignidade e dos direitos humanos, o respeito pela liberdade de opinião e associação;
- 3) A construção de uma sociedade democrática, com base num Estado de direito, onde todos sejam iguais perante a lei, usufruam de iguais oportunidades e de onde seja banida qualquer forma de opressão e discriminação;
- 4) A participação activa de todos os trabalhadores e a sua unidade em torno de objectivos concretos, e na defesa dos princípios fundamentais, aceitando a vontade expressa pela maioria e respeitando a opinião das minorias.

Artigo 3.º

Democracia interna

A defesa dos princípios fundamentais, consignados nos artigos anteriores, pressupõe um movimento sindical forte e unido, em que todos os trabalhadores se possam livremente exprimir, sem sujeição a quaisquer pressões e em que todas as tendências estejam representadas e sejam respeitadas.

PARTE II

Natureza e objecto

CAPÍTULO II

Natureza, âmbito e sede

Artigo 4.º

Designação

O SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia integra todas os trabalhadores que a ele livremente adiram, independentemente das suas funções, profissão e categoria profissional, que exerçam a sua actividade na indústria, serviços, equipamentos, transformação, transporte, distribuição, montagem e reparação, nas áreas da energia, ambiente, metalurgia, metalomecânica, electromecânica, material eléctrico e electrónico, sistemas de comunicação da informação e conhecimento, e afins.

Artigo 5.º

Âmbito e sede

1 — O Sindicato tem como âmbito geográfico todo o território nacional.

2 — Por deliberação do conselho geral, após proposta do secretariado, poderão ser criadas delegações, secções sindicais, regionais ou outras formas de representação, necessárias à prossecução das suas finalidades.

3 — A sede do Sindicato é em Lisboa e terá delegações onde se mostrar conveniente.

CAPÍTULO III

Finalidades e competência

Artigo 6.º

Finalidades

O Sindicato tem por finalidade:

- 1) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses dos associados;
- 2) Promover a união de todos os trabalhadores para uma actuação em comum, na defesa dos princípios fundamentais definidos no capítulo I;
- 3) Promover a formação dos seus associados e contribuir para a sua realização profissional, social e cultural;
- 4) Promover acções de sensibilização junto dos seus associados, e alargadas à população em geral, com vista à defesa do meio ambiente e de todas as formas de energias renováveis.

Artigo 7.º

Competência

O Sindicato tem competência para:

- 1) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- 2) Dar parecer sobre todos os assuntos que respeitem aos trabalhadores seus associados, no âmbito laboral;
- 3) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação do trabalho;
- 4) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares e despedimentos;
- 5) Prestar toda a assistência sindical e jurídica, de que os associados necessitem, no âmbito laboral;
- 6) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, para a realização dos seus fins sociais e estatutários;
- 7) Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos princípios fundamentais definidos no capítulo I;
- 8) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- 9) Proceder ao tratamento de documentos, nomeadamente cartões, carteiras profissionais, certidões, declarações e credenciais;
- 10) Emitir o cartão identificativo da qualidade de sócio;
- 11) Celebrar acordos de interesse para os sócios com entidades públicas ou privadas.

Artigo 8.º

Capacidade

O Sindicato tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judiciária.

PARTE III

Composição, direitos e deveres dos sócios

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 9.º

Sócios

São sócios do Sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos termos previstos nos artigos 4.º e 5.º dos estatutos.

Artigo 10.º

Admissão

1 — O pedido de admissão é feito ao Sindicato, mediante preenchimento da proposta.

2 — O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos do Sindicato e demais disposições regulamentares.

Artigo 11.º

Recusa de admissão

1 — No caso de recusa de admissão por parte do secretariado, o mesmo deve remeter o respectivo pro-

cesso, no prazo de 15 dias, ao conselho geral, comunicando por escrito ao candidato a sua decisão.

2 — O conselho geral, após ouvir o interessado, deve pronunciar-se na primeira reunião subsequente à recepção do processo, não cabendo recurso da sua decisão.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres

Artigo 12.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- 1) Participar em toda a actividade do Sindicato, de acordo com os presentes estatutos;
- 2) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nas condições previstas por estes estatutos;
- 3) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato, e por quaisquer instituições dele dependentes, e ou organizações em que o mesmo esteja filiado ou participe, nos termos dos respectivos estatutos;
- 4) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato, e em tudo o que se relacione com a sua actividade laboral;
- 5) Beneficiar de todas as acções desenvolvidas pelo Sindicato, no âmbito sindical, laboral, social, cultural, desportivo e recreativo;
- 6) Serem informados regularmente da actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- 7) Exercer o direito de tendência e de crítica, com observância das regras de democracia interna e sem quebra da força e coesão sindicais;
- 8) Recorrer para o congresso de decisões de órgãos directivos, sempre que estas contrariem os presentes estatutos;
- 9) Beneficiar de compensação por salários perdidos relativamente a actividades sindicais, nas condições previstas nestes estatutos.

Artigo 13.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- 1) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- 2) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informados e desempenharem os cargos para que foram eleitos ou nomeados, salvo por motivos devidamente justificados;
- 3) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos órgãos do Sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos;
- 4) Fortalecer a acção sindical e a organização do Sindicato, nos locais de trabalho;
- 5) Dinamizar, no local de trabalho, a acção sindical, em defesa dos princípios e objectivos do Sindicato;
- 6) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- 7) Contribuir para a sua educação sindical e cultural, bem como para a dos demais trabalhadores;

- 8) Divulgar toda a informação emitida pelo Sindicato;
- 9) Pagar, mensal ou trimestralmente, a quota do Sindicato;
- 10) Adquirir o cartão de identificação de sócio;
- 11) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e outras;
- 12) Devolver ao Sindicato o cartão de sócio quando desvinculado.

Artigo 14.º

Demissão

Perdem a qualidade de sócio os que:

- 1) Peçam a sua demissão por escrito;
- 2) Sejam expulsos do Sindicato;
- 3) Deixem de pagar a quota por um período superior a três meses, excepto nos seguintes casos:
 - a) Quando na situação de desemprego compulsivo, até à resolução do litígio, em última instância;
 - b) Quando na situação de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado;
 - c) Quando na situação de desemprego, por caducidade do contrato de trabalho, desde que, à data da extinção do mesmo, seja sócio de pleno direito há mais de seis meses.

Artigo 15.º

Readmissão

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios, nas circunstâncias determinadas para a sua admissão, excepto quando tenham sido expulsos, caso em que só o conselho geral, ouvido o conselho disciplinar, pode decidir da readmissão.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 16.º

Medidas disciplinares

As medidas disciplinares aplicadas serão consoante a gravidade da falta:

- a) Repreensão escrita, aos sócios que não cumpram os deveres previstos no artigo 13.º;
- b) Repreensão registada, no caso de reincidência;
- c) Suspensão dos direitos, entre 30 e 180 dias, dos sócios que voltem a reincidir após a sanção prevista na alínea b);
- d) Expulsão dos sócios que, provadamente, pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses do Sindicato ou dos trabalhadores, violem sistematicamente os estatutos, desrespeitem frequentemente as instruções dos órgãos directivos e não acatem os princípios fundamentais definidos no capítulo I.

Artigo 17.º

Processo disciplinar

1 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar.

2 — Para a instauração do processo, é entregue ao acusado uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação, para cuja defesa o mesmo tem sempre o prazo de 30 dias.

3 — A entrega da nota de culpa e da sua resposta é feita mediante recibo assinado ou em carta registada com aviso de recepção.

4 — A falta injustificada de resposta no prazo indicado faz pressupor, pela parte do sócio, a aceitação da acusação de que é alvo, bem como a desistência do seu direito a recurso.

5 — O sócio acusado pode requerer todas as diligências necessárias para averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de 10.

6 — Ao sócio, exceptuando o previsto no n.º 4, cabe sempre o direito de recurso para o conselho geral, com efeito suspensivo da pena que lhe tiver sido aplicada.

PARTE IV

Organização interna

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 18.º

Órgãos directivos

Os órgãos directivos do Sindicato são:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado nacional;
- d) O conselho disciplinar;
- e) A comissão fiscalizadora de contas.

Artigo 19.º

Cargos directivos

1 — O exercício de qualquer cargo directivo no Sindicato é gratuito.

2 — Os sócios que, por motivos de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração têm direito ao reembolso, pelo Sindicato, das importâncias perdidas.

Artigo 20.º

Mandato

1 — A duração do mandato dos membros dos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2 — Os membros dos órgãos directivos do Sindicato só terminam as suas funções com a tomada de posse dos que os substituam.

3 — Perdem o mandato os membros que não comparecerem no prazo de 60 dias, após convocação escrita, para desempenhar o cargo para o qual foram eleitos ou faltarem injustificadamente a três reuniões seguidas do órgão a que pertencem.

Artigo 21.º

Demissão, exoneração e substituição

1 — O congresso pode exonerar qualquer órgão do Sindicato, desde que convocado expressamente para esse efeito, e a decisão seja aprovada pela maioria absoluta dos seus membros.

2 — O congresso que votar a destituição de qualquer órgão tem de eleger o novo.

3 — A maioria absoluta dos membros do conselho geral pode exonerar qualquer membro do secretariado nacional, desde que existam razões que o justifiquem, a requerimento do secretário-geral, ratificado pela maioria absoluta do secretariado nacional, ou a pedido de dois terços do secretariado nacional.

4 — As exonerações aprovadas pelo conselho geral são substituídas, sob proposta do secretário-geral, pelos suplentes, e, esgotados estes, por outros associados, cabendo ao presidente do Sindicato dar a respectiva posse.

5 — No caso de pedido de demissão, o conselho geral tem, entre congressos, poder para proceder à respectiva substituição dos demissionários pelos suplentes e, esgotados estes, por outros associados, sob proposta do secretário-geral, ratificada pela maioria do secretariado nacional, cabendo ao presidente do Sindicato dar a respectiva posse.

6 — Em caso de demissão colectiva do secretariado, o conselho geral nomeia uma comissão administrativa. Promove a realização de um congresso extraordinário, nos termos dos estatutos, para proceder a novas eleições.

7 — Terminam no fim de cada mandato dos restantes órgãos em exercício os mandatos resultantes de substituição ou eleição previstos nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 deste artigo.

CAPÍTULO VIII

Congresso

Artigo 22.º

Composição e forma de eleição

1 — O congresso é o órgão máximo do Sindicato, e as suas deliberações são imperativas para todos os órgãos do Sindicato e para os sócios.

2 — O congresso tem um mandato de quatro anos.

3 — O congresso é composto por:

- a) Um elemento por cada 75 associados de pleno direito ou fracção;
- b) Os elementos em efectividade de funções à data da realização do congresso de:

Mesa do congresso;
Secretariado nacional;

Comissão fiscalizadora de contas;
Conselho disciplinar.

4 — Os elementos do congresso, previstos na alínea a) do n.º 3 deste artigo, são eleitos pela assembleia eleitoral, por sufrágio universal e directo, através de listas por região, tendo em conta o agrupamento administrativo, estabelecido no artigo 46.º

5 — As listas por região, atrás referidas, devem ser divulgadas aos eleitores, até 20 dias antes da realização das eleições.

6 — As listas por região são constituídas e votadas pelos sócios do Sindicato, em pleno gozo dos seus direitos, que exerçam actividade na respectiva região.

7 — O número de candidatos de cada lista por região é proporcional ao número de sócios do Sindicato nessa região, em pleno gozo dos seus direitos.

8 — Os delegados ao congresso são eleitos por método da média mais alta de Hondt, de entre as listas nominativas concorrentes.

9 — Cada lista tem de ser subscrita pelo mínimo de 50 associados, que dela não façam parte, ou por maioria expressa do secretariado nacional.

Artigo 23.º

Reuniões do congresso

1 — O congresso reúne:

- a) Ordinariamente, de quatro em quatro anos;
- b) Extraordinariamente, quando requerido:

Pelo secretariado nacional;

Por 20% dos sócios efectivos do Sindicato, em pleno gozo dos seus direitos;

Pela maioria absoluta dos membros do congresso;

Pelo conselho geral.

2 — Pelo menos, 30 dias antes de qualquer reunião ordinária ou extraordinária do congresso, a mesa do congresso tem de fazer a divulgação pública, nos locais de trabalho e nos órgãos de informação, da respectiva ordem de trabalhos, do dia, da hora e do local da realização.

3 — O congresso só é deliberativo quando e enquanto estiverem presentes mais de 50% dos seus membros.

Artigo 24.º

Das competências do congresso

São competências do congresso:

- 1) Definir a política sindical e as orientações a observar pelo Sindicato, na aplicação dos princípios fundamentais, fixados no capítulo I;
- 2) Destituir qualquer órgão ou órgãos estatutários e proceder a novas eleições;
- 3) Extinguir ou dissolver o Sindicato e liquidar o seu património;
- 4) Eleger o conselho geral, o secretariado nacional, o conselho disciplinar e a comissão fiscalizadora de contas;

- 5) Rever os estatutos;
- 6) Deliberar sobre associações, integração ou fusão com outras associações sindicais;
- 7) Deliberar sobre adesão a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras;
- 8) Deliberar sobre realização de despesas não previstas estatutariamente;
- 9) Fixar ou alterar as quotizações sindicais;
- 10) Deliberar sobre alienação de qualquer bem patrimonial imóvel.

Artigo 25.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2 — No caso de impedimento do presidente, este é substituído pelo vice-presidente. No impedimento deste, pelo 1.º secretário e assim sucessivamente.

3 — A mesa do congresso é também a mesa do conselho geral.

4 — O presidente da mesa do congresso é também o presidente do Sindicato.

Artigo 26.º

Eleição da mesa do congresso

1 — No início dos trabalhos de cada sessão, o congresso elege a sua própria mesa entre os delegados presentes, através de listas nominativas.

2 — A lista mais votada constituirá a mesa do congresso.

3 — O congresso funciona em sessão contínua até se achar esgotada a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

4 — A mesa do congresso termina as suas funções com o mandato deste, assegurando o andamento dos assuntos correntes até à eleição de nova mesa.

Artigo 27.º

Competências da mesa do congresso

1 — Atribuições do presidente:

- a) Convocar a assembleia eleitoral, ouvido o conselho geral;
- b) Convocar as reuniões, ordinárias e extraordinárias, do congresso do Sindicato;
- c) Dar posse aos órgãos eleitos, até 45 dias após o encerramento do congresso;
- d) Presidir ao conselho geral;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de actas de todos os órgãos deliberativos do Sindicato.

2 — Atribuição de funções aos secretários, de acordo com a distribuição feita pelo presidente:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

- b) Elaborar o expediente referente a reuniões do congresso;
- c) Redigir as actas das reuniões do congresso e da sua mesa;
- d) Enviar aos sócios as circulares informativas das decisões do congresso, a elaborar pela mesa;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário ao bom funcionamento dos trabalhos do congresso e do conselho geral.

3 — A mesa do congresso deve reunir sempre que necessário.

4 — Os membros da mesa podem representar o Sindicato, a mandado do congresso, do conselho geral ou a pedido do secretariado nacional.

CAPÍTULO IX

Conselho geral

Artigo 28.º

Conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão responsável pela observância das linhas de política sindical aprovadas pelo congresso e assegura a aplicação e adequação às circunstâncias concretas das orientações do congresso.

2 — O número de membros do conselho geral, é igual a um quarto do número dos delegados ao congresso.

3 — O mandato dos membros do conselho geral é de quatro anos, que se inicia com a sua tomada de posse e termina com a tomada de posse do novo conselho geral.

4 — Os membros do conselho geral são eleitos pelo congresso, pelo método da média mais alta de Hondt, de entre as listas concorrentes.

5 — Qualquer sócio, com capacidade eleitoral, pode ser eleito para o conselho geral, exceptuando o caso previsto no artigo 58.º

Artigo 29.º

Reuniões do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente a pedido de um terço dos seus membros, ou a pedido da maioria absoluta do Secretariado, ou ainda a pedido de 5% dos sócios do Sindicato, em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Quando convocados, a pedido de 5% dos sócios do Sindicato em pleno gozo dos seus direitos sindicais, à reunião do conselho geral podem assistir e participar, sem direito a voto, até um máximo de 10 subscritores do pedido de convocatória, que, para o efeito, têm de mencionar, aquando da entrega daquele pedido, os nomes dos representantes que participarão na referida reunião, não havendo *a posteriori* qualquer alteração ou substituição na lista desses representantes.

3 — A convocação do conselho geral é feita nominalmente por escrito, com a antecedência mínima de

oito dias, em caso de reunião ordinária, ou em quarenta e oito horas, em caso de reunião extraordinária, com a indicação da ordem de trabalhos, dia, hora e local da sua realização.

4 — O conselho geral só é deliberativo quando estiverem presentes mais de 50% dos seus membros.

5 — Uma hora depois da hora marcada para o início das reuniões, o conselho geral é deliberativo, com um mínimo de um terço dos seus elementos.

Artigo 30.º

Atribuições do conselho geral

São atribuições do conselho geral:

- 1) Aprovar, em reunião ordinária, a realizar até fins de Novembro de cada ano, o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte, apresentado pelo secretariado nacional;
- 2) Aprovar, em reunião ordinária, a realizar até final do 1.º trimestre de cada ano, o relatório de actividades e contas do ano anterior, elaborado pelo secretariado nacional;
- 3) Autorizar o secretariado nacional a contrair empréstimos, a adquirir ou a onerar bens imóveis;
- 4) Resolver os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho disciplinar;
- 5) Deliberar, sobre parecer do secretariado nacional, sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, ou a adesão a outras já existentes;
- 6) Actualizar ou adoptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais, definidas pelo congresso;
- 7) Eleger, por voto secreto, os representantes sindicais para qualquer órgão estatutário, das organizações sindicais associadas;
- 8) Convocar ou fazer cessar a greve por si convocada e definir o âmbito de interesse a prosseguir através desta;
- 9) Analisar e julgar, *a posteriori*, da oportunidade e justeza das greves convocadas pelo secretariado nacional;
- 10) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato, aquando da demissão da maioria dos elementos dos órgãos eleitos, e convocar o congresso nos três meses imediatos;
- 11) Deliberar, entre congressos, sobre a integração ou fusão com outras associações sindicais;
- 12) Deliberar, entre congressos, sobre a adesão a organizações nacionais ou estrangeiras;
- 13) Deliberar sobre qualquer das suas atribuições estatutárias ou outras que não colidam com as competências do congresso;
- 14) Convocar o congresso, sempre que o julgue necessário;
- 15) Decidir sobre os recursos que lhe sejam apresentados.

Artigo 31.º

Mesa do conselho geral

1 — A mesa do congresso será a mesa do conselho geral.

2 — No caso de impedimento do presidente, este é substituído pelo vice-presidente e, no impedimento deste, pelo 1.º e 2.º secretários, respectivamente.

Artigo 32.º

Competências da mesa do conselho geral

1 — Atribuições do presidente:

- a) Convocar as reuniões, ordinárias e extraordinárias, do conselho geral;
- b) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- c) Assistir e participar nas reuniões do secretariado nacional sem direito a voto;
- d) Representar o Sindicato, sempre que solicitado pelo secretariado nacional.

2 — Atribuições dos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente às reuniões do conselho geral;
- c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos do conselho geral.

CAPÍTULO X

Secretariado

Artigo 33.º

Secretariado nacional

1 — O secretariado nacional é o órgão a quem compete executar a política e estratégia definidas pelo congresso e pelo conselho geral, coordenar toda a actividade do Sindicato e gerir o seu património.

2 — O secretariado nacional é composto por 25 elementos efectivos e 12 suplentes.

3 — O mandato do secretariado nacional é de quatro anos, iniciando-se com a tomada de posse.

Artigo 34.º

Eleição do secretariado nacional

1 — O secretariado nacional é eleito pelo congresso, por voto secreto, sendo eleita a lista que obtiver maior número de votos.

2 — O nome do primeiro candidato da lista vencedora será o secretário-geral.

3 — Qualquer sócio, com capacidade eleitoral, pode ser eleito para o secretariado nacional, exceptuando-se os casos previstos no artigo 58.º

4 — O cargo de membro do secretariado nacional não é acumulável com qualquer outro previsto nestes estatutos, com excepção do de delegado sindical.

Artigo 35.º

Reuniões do secretariado nacional

1 — O secretariado nacional deve reunir ordinariamente, de dois em dois meses, e extraordinariamente, a pedido do secretário-geral ou de um terço dos membros do secretariado nacional; as suas deliberações são tomadas por maioria, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — O secretário-geral tem, em caso de empate, voto de qualidade.

3 — As reuniões do secretariado nacional são deliberativas com mais de 50 % dos seus membros.

Artigo 36.º

Responsabilidade do secretariado nacional

1 — A assinatura de dois membros do secretariado nacional, quando mandatados para o efeito, é suficiente para obrigar o Sindicato.

2 — O secretariado nacional pode constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo então fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

3 — Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelas deliberações deste.

Artigo 37.º

Competências do secretariado nacional

Compete ao secretariado nacional, em especial:

- 1) Elaborar e apresentar anualmente, com a antecedência mínima de 15 dias em relação às reuniões ordinárias do conselho geral a que se destinam, o relatório de actividades e contas do ano anterior, bem como o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;
- 2) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- 3) Submeter à apreciação do conselho geral os assuntos sobre que este, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente lhe queira pôr;
- 4) Requerer ao presidente da mesa do conselho geral a convocação extraordinária do mesmo;
- 5) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- 6) Definir os parâmetros da negociação colectiva para cada ano, depois de ouvidos os trabalhadores ou delegados sindicais;
- 7) Participar nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto;
- 8) Remeter ao conselho disciplinar todos os casos da competência deste órgão;
- 9) Dar parecer ao conselho geral acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores ou a adesão a outras já existentes;
- 10) Criar, manter e desenvolver meios e acções de formação e informação dos sócios, no âmbito definido pelo congresso e conselho geral;

- 11) Convocar ou fazer cessar a greve, depois de ouvidos os sócios interessados;
- 12) Delegar competências na comissão permanente;
- 13) Eleger, de entre os membros eleitos para o secretariado nacional e por proposta do secretário-geral, os quatro vice-secretários-gerais e restantes membros da comissão permanente;
- 14) Em caso de impedimento definitivo do secretário-geral, os quatro vice-secretários-gerais escolherão de entre si o que, nos termos do artigo 39.º, n.º 3, exercerá as funções de secretário-geral interino; caso não exista acordo entre os vice-secretários-gerais no prazo de um mês, a escolha será feita pelo secretariado nacional;
- 15) Adquirir bens móveis, imóveis e valores mobiliários.

Artigo 38.º

Competências do secretário-geral

São competências do secretário-geral:

- 1) Convocar e presidir às reuniões do secretariado nacional e comissão permanente;
- 2) Representar o Sindicato, nacional e internacionalmente, podendo delegar a sua representação;
- 3) O secretário-geral informa a comissão permanente do vice-secretário-geral que, em cada situação, o substituirá, nos seus impedimentos;
- 4) Exercer o voto de qualidade nas reuniões a que preside;
- 5) Designar e destituir qualquer elemento da comissão permanente.

Artigo 39.º

Competências dos vice-secretários-gerais

São competências dos vice-secretários-gerais:

- 1) Coordenar a actividade das delegações regionais;
- 2) Participar nas reuniões da comissão permanente;
- 3) Substituir o secretário-geral no seu impedimento.

Artigo 40.º

Composição da comissão permanente

A comissão permanente é composta por oito elementos, por proposta do secretário-geral, eleitos em secretariado nacional, e do qual farão parte o secretário-geral, os vice-secretários-gerais, o secretário tesoureiro, o secretário responsável pelo Departamento de Contratação e o secretário responsável pelo Departamento Administrativo.

Artigo 41.º

Competências da comissão permanente

Para além das competências delegadas pelo secretariado nacional, competem ainda:

- 1) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- 2) Admitir e rejeitar a inscrição dos sócios, de acordo com os estatutos;
- 3) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo congresso, conselho geral e secretariado nacional;

- 4) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse do novo secretariado nacional;
- 5) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- 6) Criar as comissões de apoio que considerar necessárias ao seu trabalho;
- 7) Coordenar, apoiar e dinamizar a acção dos delegados sindicais, bem como fiscalizar as respectivas eleições;
- 8) Veicular a informação, produzida por si e pelos órgãos superiores, para os sócios, directamente ou através das delegações regionais;
- 9) Prestar todo o apoio técnico e económico ao funcionamento dos órgãos superiores;
- 10) Pedir a convocação da comissão fiscalizadora de contas e do conselho disciplinar;
- 11) Aceitar ou rejeitar a proposta de nomeação dos delegados sindicais.

Artigo 42.º

Reuniões da comissão permanente

A comissão permanente reunirá obrigatoriamente duas vezes por mês ou sempre que o secretário-geral o entenda necessário

CAPÍTULO XI

Conselho disciplinar

Artigo 43.º

Conselho disciplinar

1 — O conselho disciplinar é constituído por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso segundo o método de Hondt.

2 — Na sua primeira reunião, os membros efectivos elegem o presidente, o vice-presidente e o secretário.

3 — O conselho disciplinar reúne ordinariamente de quatro em quatro meses e extraordinariamente sempre que necessário. As convocatórias são feitas pelo seu presidente.

4 — O conselho disciplinar apresenta anualmente o seu relatório em reunião do conselho geral a realizar até ao final do 1.º trimestre de cada ano.

Artigo 44.º

Competências do conselho disciplinar

Compete ao conselho disciplinar:

- 1) A instauração e instrução de todos os processos disciplinares que respeitem aos sócios;
- 2) A aplicação das sanções previstas nas alíneas a), b) e c) do artigo 16.º e a comunicação ao secretariado nacional e aos sócios a que respeitem as sanções;
- 3) A proposta ao conselho geral das penas de demissão de qualquer sócio;
- 4) Submeter ao conselho geral, de acordo com os estatutos, os processos sobre diferendos entre qualquer órgão do Sindicato.

CAPÍTULO XII

Comissão fiscalizadora de contas

Artigo 45.º

Comissão fiscalizadora de contas

1 — A comissão fiscalizadora de contas é composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso segundo o método de Hondt.

2 — Na sua primeira reunião, os membros efectivos elegem o presidente, o vice-presidente e o primeiro-secretário.

3 — A comissão fiscalizadora de contas reúne ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente sempre que necessário. As convocatórias são feitas pelo seu presidente.

Artigo 46.º

Competências da comissão fiscalizadora de contas

1 — Compete à comissão fiscalizadora de contas:

- a) Examinar, trimestralmente, a contabilidade do Sindicato e emitir parecer sobre o relatório e balanço trimestral de contas;
- b) Dar parecer sobre o orçamento e relatório de contas apresentado pelo secretariado nacional;
- c) Apresentar ao secretariado nacional sugestões de interesse para a vida do Sindicato, no âmbito da sua competência;
- d) Requerer a convocação extraordinária do conselho geral, sempre que se verifiquem indícios inequívocos de deficiente administração financeira e económica do Sindicato;
- e) Elaborar actas das suas reuniões.

2 — A comissão fiscalizadora terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do Sindicato.

PARTE V

Organização local e regional

CAPÍTULO XIII

Organização e comissões

Artigo 47.º

Organização regional

De acordo com o artigo 5.º dos estatutos, o Sindicato constituirá seis regiões com finalidades administrativas, e que são:

- a) Região Norte — distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;
- b) Região Centro — distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Viseu e Aveiro;
- c) Região Tejo — distritos de Lisboa, Portalegre e Santarém;
- d) Região Sul — distritos de Beja, Évora, Faro e Setúbal;
- e) Região da Madeira — distrito do Funchal;
- f) Região dos Açores — distrito de Ponta Delgada.

Artigo 48.º

Comissões profissionais, interprofissionais e sectoriais

1 — As comissões profissionais, interprofissionais e sectoriais, em cada um dos sectores de actividade abrangidos pelo Sindicato, têm por objectivo encontrar em comum as propostas de solução global que permitam ultrapassar, com justiça e capacidade de harmonização, todas as eventuais contradições que possam surgir entre as diversas profissões ou grupo de profissões de cada um dos sectores de actividade.

2 — Sempre que o secretariado nacional o entenda, são constituídas comissões profissionais, interprofissionais e sectoriais.

CAPÍTULO XIV

Delegados sindicais

Artigo 49.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são sócios do Sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa, local de trabalho ou em determinada área geográfica.

Artigo 50.º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais:

- 1) Representar o Sindicato na empresa ou região, por mandato do secretariado, e, para além da sua acção dinamizadora, exercer as atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pelo mesmo;
- 2) Ser um elo permanente de ligação entre o Sindicato e os trabalhadores e entre estes e o Sindicato;
- 3) Informar os trabalhadores de toda a actividade sindical, através de distribuição ou afixação em local apropriado, assegurando que todas as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os locais de trabalho;
- 4) Vigiar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares, comunicando ao Sindicato todas as irregularidades que afectem ou possam vir a afectar qualquer sócio;
- 5) Dar todo o apoio que for pedido por qualquer dos órgãos do Sindicato, nomeadamente no estudo, negociação ou revisão de convenções colectivas de trabalho;
- 6) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição e a participarem activamente na vida sindical;
- 7) Participar activamente na assembleia de delegados sindicais.

Artigo 51.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — Compete ao secretariado nacional promover a eleição de delegados sindicais, garantindo a idoneidade do processo eleitoral.

2:

- a) Os delegados sindicais são eleitos de entre os trabalhadores sócios do Sindicato;

- b) A comissão permanente pode nomear delegados sindicais nos locais de trabalho onde não seja possível proceder de acordo com a alínea anterior.

3 — Sendo contestadas, não serão válidas as eleições de delegados sindicais que tenham uma participação igual ou inferior a 50% dos sócios em condições de participarem no acto eleitoral.

4 — Os delegados sindicais gozam das garantias estabelecidas na legislação e nas convenções colectivas de trabalho.

5 — Os delegados sindicais podem ser reeleitos ou nomeados uma ou mais vezes.

Artigo 52.º

Cessação do mandato

1 — Os delegados sindicais podem ser exonerados, sob proposta escrita de mais de 50% dos trabalhadores por eles representados ou por processo disciplinar instaurado pelos órgãos do Sindicato.

2 — Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais, compete ao secretariado nacional promover a eleição dos respectivos substitutos.

Artigo 53.º

Assembleia de delegados sindicais

1 — A assembleia de delegados sindicais é composta por todos os delegados a nível nacional, regional, sectorial, local ou de empresa e tem por objectivo analisar e discutir a situação sindical da área em que se encontra inserida, cujas conclusões são analisadas pela comissão permanente, que lhes dará o seguimento adequado.

2 — As matérias discutidas nas assembleias de delegados sindicais, bem como as suas conclusões, só podem ser tornadas públicas pela comissão permanente ou pelo secretariado nacional.

3 — A assembleia de delegados sindicais nacional, regional, sectorial, local ou de empresa reunirá sempre que para tal seja convocada pelo secretariado nacional ou por mais de 50% dos delegados sindicais que compõem a respectiva assembleia.

4 — A comissão permanente far-se-á representar obrigatoriamente nas assembleias de delegados sindicais, cabendo-lhe a responsabilidade da condução das mesmas.

PARTE VI

Organização financeira

CAPÍTULO XV

Fundos do Sindicato

Artigo 54.º

Fundos do Sindicato

1 — Constituem fundos do Sindicato:

- A quotização dos sócios;
- As receitas extraordinárias;
- As contribuições extraordinárias.

2 — O valor das quotas a pagar pelos sócios, mensal ou trimestralmente, é estabelecido pelo congresso.

3 — As quotizações são obrigatoriamente enviadas para a sede do Sindicato.

Artigo 55.º

Cativação de receitas

1 — Das receitas de quotização serão retirados 5% para constituir um fundo de reserva, para fazer face a qualquer circunstância imprevista.

2 — O secretariado nacional só pode movimentar a verba referida no n.º 1 desde que autorizado pelo conselho geral.

Artigo 56.º

Relatório de actividades e contas

1 — O secretariado nacional submete ao conselho geral, no decurso do 1.º trimestre de cada ano, o relatório de actividades e contas do exercício anterior, acompanhado de parecer da comissão fiscalizadora de contas.

2 — O relatório de actividades e contas do exercício anterior é enviado aos membros do conselho geral com a antecedência mínima de 15 dias da data da reunião daquele órgão, que o irá analisar.

Artigo 57.º

Plano de actividades e orçamento

O secretariado nacional deve submeter à apreciação do conselho geral, até 15 de Novembro de cada ano, o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte, que é acompanhado do parecer da comissão fiscalizadora de contas.

PARTE VII

Eleições

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Artigo 58.º

Capacidade eleitoral

1 — Têm capacidade eleitoral todos os sócios maiores de 16 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham no mínimo seis meses de inscrição no Sindicato.

2 — Para efeitos de contagem das datas atrás referidas, fixa-se a data da realização da assembleia eleitoral.

Artigo 59.º

Elegibilidade

1 — Só podem ser eleitos para os órgãos do Sindicato os sócios com a capacidade eleitoral definida no artigo 58.º, desde que não tenham sido condenados há menos de 10 anos em pena de prisão maior ou em pena

em curso de execução e ainda os interditos ou inabilitados e os inibidos por falência judicial.

2 — Não podem ser eleitos ou exercer cargos nos órgãos previstos nas alíneas b) e c) do artigo 18.º os sócios investidos em cargos de direcção ou administração na área do Sindicato.

Artigo 60.º

Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos para a eleição dos delegados ao congresso e extraordinariamente sempre que seja convocada pelo conselho geral.

2 — A assembleia eleitoral reunirá ordinariamente até ao mínimo de 60 dias antes da realização do congresso, salvo tratando-se de convocação extraordinária, em que aquele mínimo será de 30 dias.

3 — A convocatória da assembleia eleitoral extraordinária cabe ao presidente do Sindicato, a pedido do conselho geral.

4 — A convocatória da assembleia eleitoral será feita por:

- a) Anúncios públicos em pelo menos dois jornais de grande tiragem a nível nacional;
- b) Por comunicado nos locais de trabalho.

5 — A convocatória da assembleia eleitoral ordinária será feita com pelo menos 50 dias de antecedência.

6 — O número de candidatos por região, tendo em conta a divisão administrativa do Sindicato, será indicado por comunicado, a distribuir nos locais de trabalho.

7 — As mesas de voto, o horário de funcionamento e o nome do seu presidente, bem como os locais adstritos a cada mesa, são publicados em comunicado, a distribuir pelos sócios nos locais de trabalho.

Artigo 61.º

Mesa da assembleia eleitoral

1 — A mesa da assembleia eleitoral é composta por:

- a) Mesa do congresso;
- b) Um elemento designado pelo secretariado nacional.

2 — O presidente do Sindicato presidirá a assembleia eleitoral.

3 — No caso de impedimento da maioria dos membros da mesa do congresso, o conselho geral elegerá os membros em falta.

CAPÍTULO XVII

Processo eleitoral

Artigo 62.º

Competência

Compete à mesa da assembleia eleitoral a organização do processo eleitoral e a coordenação das funções definidas nos artigos 58.º, 59.º e 62.º a 72.º

Artigo 63.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1 — É constituída uma comissão de fiscalização eleitoral, presidida pelo presidente do Sindicato, composta pelos restantes membros da mesa da assembleia eleitoral e por um representante indicado por cada uma das listas regionais, juntamente com a apresentação do processo de candidatura.

2 — Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- Fiscalizar o acto eleitoral;
- Elaborar o relatório de eventuais irregularidades, a entregar à mesa da assembleia eleitoral.

Artigo 64.º

Afixação dos cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais devem ser organizados pela comissão permanente e afixados até 45 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral na sede, delegações do Sindicato e em todos os locais onde hajam mesas de voto, depois da mesa da assembleia eleitoral os ter considerado correctamente elaborados.

2 — Os cadernos eleitorais devem estar afixados durante, pelo menos, 10 dias.

3 — Os referidos cadernos eleitorais incluem, pelo menos, o nome e o número de cada associado com capacidade eleitoral.

4 — Nos locais onde haja mesa de voto, são afixados cadernos eleitorais donde constem os associados que nela vão votar.

5 — Nas delegações, são afixados cadernos eleitorais relativos aos associados, correspondentes à região por ela abrangidos.

6 — Na sede, estão à disposição dos associados os cadernos eleitorais a nível nacional.

7 — Os sócios do Sindicato devem reclamar, para o presidente da mesa da assembleia eleitoral, qualquer irregularidade nos cadernos eleitorais até 28 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral, devendo aquele decidir, num prazo de quarenta e oito horas, com a imediata informação aos reclamantes, da decisão tomada.

Artigo 65.º

Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo o nome dos membros a eleger, com o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, local de trabalho, idade e função profissional.

2 — Cada lista é composta de um número de elementos efectivos, de acordo com o artigo 22.º, e de um número de suplentes igual a 20% do número de efectivos.

3 — Cada lista tem de apresentar um programa de acção, juntamente com a apresentação da candidatura.

4 — Cada lista de candidatos deve ser subscrita por, pelo menos, 50 sócios do Sindicato da respectiva região e em pleno gozo dos seus direitos.

5 — Os sócios proponentes são identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

6 — Nenhum sócio pode fazer parte de mais de uma lista.

7 — As listas de candidatura devem ser, obrigatoriamente, enviadas para o presidente da mesa da assembleia eleitoral e para o secretariado nacional até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

8 — As candidaturas recebem uma letra de identificação, segundo a ordem de apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

Artigo 66.º

Apreciação das candidaturas

1 — A mesa da assembleia eleitoral verifica a validade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes às da sua entrega.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, é notificado o primeiro subscritor da lista, que deve saná-las no prazo de quatro dias após a notificação. A comissão de fiscalização eleitoral decide no prazo de vinte e quatro horas pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 67.º

Afixação das listas

Cinco dias após a sua aceitação definitiva, as listas de candidatos ao congresso e respectivos programas de acção são afixados na sede e delegações do Sindicato e enviados para todos os locais onde hajam mesas de voto, onde poderão ser consultados até à realização do acto eleitoral.

Artigo 68.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto são editados pelo Sindicato, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2 — Até dois dias antes da data da realização do acto eleitoral, os boletins de voto estão à disposição dos sócios na sede, nas delegações e nos locais onde hajam mesas de voto, na posse do presidente da respectiva mesa.

CAPÍTULO XVIII

Acto eleitoral

Artigo 69.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nas localidades ou locais de trabalho em que existam, pelo menos, 25 associados, na sede e delegações e, ainda, nos locais que a comissão

permanente decidir, depois de ouvidas a mesa da assembleia eleitoral e a comissão de fiscalização eleitoral.

2 — Os associados que pretendam votar na mesa de voto onde não conste o seu nome no respectivo caderno eleitoral só podem fazê-lo por correspondência.

3 — As mesas de voto estão abertas no dia da votação, mediante horário previamente estabelecido pela mesa da assembleia eleitoral, de acordo com os horários de trabalho em cada local, nunca podendo funcionar por um período inferior a duas horas.

4 — Cada lista pode indicar à comissão eleitoral delegados — um para cada mesa de voto — que devem ser associados do Sindicato, em pleno gozo dos seus direitos. A comissão eleitoral terá de emitir credencial para cada delegado, tendo este que a apresentar ao presidente da mesa de voto do local onde irá exercer essa função.

5 — As credenciais apresentadas são autenticadas pelo presidente da mesa de voto, que as regista na acta do respectivo acto.

6 — A mesa da assembleia eleitoral e a comissão de fiscalização eleitoral devem indicar os nomes de quem presidirá a mesa de voto, até cinco dias antes das eleições.

7 — O presidente da assembleia eleitoral indica um representante por cada mesa de voto, à qual presidirá.

8 — As mesas de voto que, por dificuldades inultrapassáveis, não consigam funcionar no dia da votação, funcionarão obrigatoriamente dentro das setenta e duas horas seguintes ao dia da votação.

Artigo 70.º

Votação

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O voto esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado, sem identificação;
- b) O sobrescrito contendo o voto deve ser introduzido noutro sobrescrito donde constem o nome, o número de sócio, a fotocópia do bilhete de identidade e a assinatura igual à do bilhete de identidade.

4 — Nas mesas de voto onde são entregues votos por correspondência, estes devem ser registados na acta, com indicação do nome completo dos sócios votantes e do número de associados sem descarga no caderno eleitoral.

Artigo 71.º

Identificação

A identificação dos sócios na votação presencial deve ser feita através do cartão sindical ou por qualquer outro documento de identificação com fotografia ou, ainda, por dois sócios devidamente identificados.

Artigo 72.º

Escrutínio

1 — Finda a votação em cada mesa de voto, procede-se ao apuramento dos resultados, inscrevendo-os na acta, que será afixada imediatamente.

2 — As actas com os resultados de cada mesa de voto são enviadas imediatamente para a correspondente delegação, juntamente com todos os votos por correspondência recebidos, que devem manter-se inviolados, bem como os cadernos eleitorais donde constam as descargas dos votos presenciais.

3 — As delegações fazem o escrutínio dos votos por correspondência da sua região e enviam para a sede a acta de apuramento, local e regional, bem como os votos por correspondência recebidos relativos a outras regiões, mantendo estes inviolados.

4 — A mesa da assembleia eleitoral faz o escrutínio dos votos por correspondência que lhe forem remetidos.

5 — A validação dos votos por correspondência referidos nos n.ºs 3 e 4 deste artigo só se faz caso se verifique, antes da abertura do correspondente sobrescrito, que o associado em causa consta dos cadernos eleitorais da região e não está descarregado na mesa de voto correspondente.

6 — Até 20 dias úteis após o acto eleitoral, faz-se o apuramento final na sede do Sindicato, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto e da decisão final dos recursos apresentados.

7 — Compete ao presidente da comissão de fiscalização eleitoral elaborar a acta, que deve ser assinada pelo presidente e um secretário e divulgada a nível nacional.

8 — Todos os escrutínios e o apuramento final devem ser feitos com a presença de delegados das listas concorrentes.

Artigo 73.º

Recursos

1 — Podem ser interpostos recursos para o presidente da mesa, com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — Considera-se a data de encerramento da assembleia eleitoral a referida no n.º 7 do artigo 68.º destes estatutos.

3 — A mesa da assembleia eleitoral deve apreciar o recurso, no prazo de quarenta e oito horas, sendo a sua decisão comunicada aos sócios, através de afixação na sede do Sindicato.

4 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, no prazo de quarenta e oito horas, para o conselho geral, que reúne e decide no prazo de oito dias.

PARTE VIII

Disposições finais e transitórias

CAPÍTULO XIX

Disposições finais

Artigo 74.º

Extinção ou dissolução do Sindicato

1 — A extinção ou dissolução do Sindicato só pode ser decidida pelo congresso, desde que votada por mais de dois terços dos delegados.

2 — No caso de extinção ou dissolução, o congresso define os precisos termos em que a mesma se processará.

Artigo 75.º

Revisão dos estatutos

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso desde que na ordem de trabalhos conste expressamente um ponto para esse fim, tendo em conta que:

- a) Os projectos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados no congresso se subscritos por 20 % dos congressistas;
- b) Os projectos de alteração aos estatutos, apresentados a nível individual e que não obedeçam às condições da alínea anterior, serão apresentados à comissão eleitoral até 30 dias antes da data da realização do congresso e deverão ser distribuídos imediatamente pelos delegados;
- c) O congresso delibera sobre as alterações propostas e, se necessário, nomeia uma comissão de redacção final.

Artigo 76.º

Tomada de posse dos órgãos eleitos em congresso

1 — O presidente da mesa do congresso dá posse ao secretariado nacional, à comissão fiscalizadora de contas e ao conselho disciplinar, em congresso, após o anúncio dos resultados.

2 — O presidente do Sindicato dá posse aos membros do conselho geral na primeira reunião daquele órgão.

Artigo 77.º

Reformados

1 — Os trabalhadores sócios do SINDEL ao passarem à situação de reforma continuam a ser considerados sócios se e enquanto efectuarem o pagamento, no mínimo, de metade da percentagem da quotização em vigor para os sócios que estão no activo.

2 — Os sócios reformados têm todos os direitos dos restantes associados.

Confederação dos Sind. Marítimos e Portuários (FESMARPOR)

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 17
Março 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, essencial 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 e 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, saúde, higiene e segurança no trabalho;
- f) Garantir a intervenção dos trabalhadores portuários e marítimos, através das suas organizações representativas, e nomeadamente, através da Confederação, na elaboração, execução e fiscalização de planos ou medidas que visem a reestruturação e 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 organizações 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 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 aprovados;
- 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 — Constituirão 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 — Constituirão 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, nomeadamente 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 informado 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, 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 consultado 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 relações 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 e, 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 de 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 pelos membros substitutos que se seguirem na ordem dos resultados do acto 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

1 — É incompatível o exercício de cargos simultâneos na comissão de fiscalização e na direcção por membros do mesmo sindicato.

2 — Em caso de eleição cumulativa para os órgãos a que se refere o número anterior, o sindicato tem o direito de opção, procedendo-se ao consequente reajustamento na composição do órgão associativo preterido, de acordo com o resultado do escrutínio a ele respeitante.

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 será 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 delegados portuários idêntico ao número de delegados marítimos (50%/50%).

Artigo 36.º

Reuniões do congresso

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.

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 que 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, os 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:

- a) Eleger as comissões directivas a que se refere o artigo 33.º e definir as suas competências;
- b) Ratificar, sempre que for caso disso, a designação de representantes da Confederação para cargos e organismos em que esta tenha assento;
- c) Destituir os membros dos órgãos associativos e os representantes a que se refere a alínea anterior;
- d) Aprovar acções a desenvolver não previstas no programa de acção aprovado pelo congresso;
- e) Deliberar sobre as alterações aos estatutos e aprovar os regulamentos internos necessários à sua execução;
- f) 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;
- g) Fixar e alterar a quotização e demais contribuições devidas pelos associados, bem como fixar o número de delegados ao congresso;
- h) Aplicar a disciplina da sua competência e apreciar e julgar os recursos interpostos nesta matéria;
- i) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção, comissão de fiscalização ou mesa da assembleia geral ou por qualquer dos representantes dos seus membros;
- j) Deliberar sobre a fusão ou dissolução da Confederação, bem como sobre a filiação desta em organizações sindicais nacionais ou internacionais;
- k) Deliberar sobre a acumulação de cargos em órgãos associativos com o desempenho de funções governamentais ou de representação;

- l) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- m) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas pela direcção ou por qualquer dos filiados;
- n) Autorizar a direcção a alienar ou adquirir por título oneroso quaisquer bens imóveis, e a efectuar despesas não previstas no orçamento anual;
- o) Deliberar sobre o alargamento do âmbito de representação da Confederação a outros sectores de actividades;
- p) Autorizar a participação nas assembleias, sem direito a voto, de organizações sindicais não filiadas na Confederação ou de quaisquer entidades.
- q) Regulamentar o exercício do direito de ten-
dência.

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) A requerimento de qualquer dos órgãos associativos;
- b) 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 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 constará 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 num dos jornais da localidade da sede da FES-MARPOR 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:

- a) Elaborar e divulgar as actas das sessões.

2 — Compete ao presidente da mesa:

- a) Convocar a assembleia geral e o congresso;
- b) Assinar o expediente e as convocatórias expedidas pela mesa;
- c) Dirigir as reuniões da própria mesa, da assembleia geral e do congresso;
- d) Dar posse aos membros dos órgãos associativos;
- e) 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 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.

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 ou definitivos e será sempre da proveniência sindical da do presidente, marítima ou portuária.

5 — O presidente participará, sempre que o deseje, 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 exercido 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

Compete ao secretariado executivo da secção:

- Outorgar em nome da Confederação, quando mandatada para o efeito, as convenções colectivas de trabalho da sua área profissional;
- Deferir ou indeferir as propostas de sócios individuais marítimos ou portuários da Confederação nos termos dos estatutos;
- Dirigir a secção de acordo com as orientações gerais da Confederação;
- Apoiar a direcção em todas as matérias que digam respeito à sua área profissional;
- 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 e 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

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 ine-

rentes 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 nono membro com funções de presidente da mesma.

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, no caso da primeira eleição dos órgãos da Confederação, que, para o efeito:

- a) Dirigirá, organizará e fiscalizará todo o processo eleitoral;
- b) Procederá à recepção e verificação da conformidade das candidaturas formalizadas pelos filiados;
- 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 pode propor candidatos a todos os órgãos asso-

ciativos, em impresso próprio e uniforme fornecido pela mesa da assembleia geral; porém, uma única candidatura por órgão.

2 — Da candidatura constarão a denominação do filiado proponente, o órgão objecto de candidatura, o nome completo do candidato e o efectivo de porto a que pertence.

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 candidaturas deverão ser enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral da Confederação, de preferência sob registo, até ao 15.º dia anterior ao designado para o acto eleitoral.

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 ao 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

3 — A aplicação do disposto no número anterior à direcção obriga a que nas candidaturas apresentadas pelo filiado interessado figurem candidatos não pertencentes ao mesmo efectivo de porto.

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 em papel liso, não transparente, sem marcas ou sinais exteriores, e conterão impressa ou dactilografada a designação dos órgãos associativos, os nomes dos candidatos e os respectivos filiados proponentes, por esta ordem.

3 — Além do disposto no número anterior, os boletins de voto conterão à frente de cada um dos candidatos um quadrado destinado a nele ser aposta uma cruz, que significará o sentido de voto favorável do eleitor.

4 — Os candidatos a cada órgão associativo figurarão no correspondente boletim de voto pela ordem de entrada da respectiva candidatura, sendo o modelo definitivo enviado a todos os filiados nos 10 dias que antecedem o acto eleitoral.

Artigo 10.º

Ordem do dia e duração do acto eleitoral

1 — Um dos dias do congresso será reservado, exclusivamente, para a realização do acto eleitoral, não podendo nesse dia ser tratado, discutido ou submetido a deliberação qualquer outro assunto.

2 — 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 conste 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

Consideram-se nulos os votos cujos boletins não respeitarem as condições do artigo 9.º, que se apresentem com todos os quadrados referidos no n.º 3 daquele artigo em branco ou com votos em número superior aos da composição do órgão associativo votado, ou riscados, com inscrições, alterações da matéria impressa ou nomes riscados.

Artigo 14.º

Apuramento

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final, ordenando-se os candidatos pelo número de votos obtidos e, salvaguardado o disposto no n.º 2 do artigo 59.º dos estatutos, bem como o disposto no artigo 15.º do presente regulamento, considerar-se-ão eleitos os candidatos que em cada órgão tiverem recolhido maior número de votos.

2 — Ao resultado da votação corresponderão, por ordem decrescente, os cargos a que se referem os artigos 53.º, 56.º e 59.º dos estatutos.

Artigo 15.º

Empate e desempate

Eventuais empates serão resolvidos, caso a caso, através de novas votações com a participação dos delegados

presentes, apresentando-se a escrutínio somente os candidatos empatados e até que resulte um desempate.

Artigo 16.º

Proclamação

Após o apuramento final, o presidente da mesa do congresso proclamará eleitos os candidatos mais votados 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, ou, se não o 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 27 de Março de 2006, ao abrigo do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 30/2006, a fl. 85 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

SINDEL — Sind. Nacional da Indústria e da Energia — Eleição em 10 de Abril de 2005 para o mandato de quatro anos

Secretariado nacional

Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo de identificação
Efectivos:			
Victor Manuel Marques Duarte	6993882	24-3-2004	Lisboa.
Ana Margarida Ferreira Marques Leonardo	9542524	14-8-2001	Lisboa.
António Augusto Conhita Rodrigues	8196226	16-2-2002	Lisboa.
António Cardoso Lopes	5186469	21-1-2003	Lisboa.
António Manuel Soares Louro	1257212	3-3-2005	Lisboa.
António Rui Correia Miranda	3850407	23-5-2001	Lisboa.
Augusto Rocha	1586211	21-8-1995	Porto.
Carlos Manuel Alves Ferreira Martins	5814459	12-1-2005	Lisboa.
Célia Artemiza Lopes Barros	14771652	25-10-2004	Coimbra.
Fernando Alfredo Pinto Rino	7553077	10-10-1995	Lisboa.
Guilherme José Vargas Eusébio	1143081	5-9-2000	Lisboa.
João António Jesus Gonçalves	9606580	9-2-2004	Santarém.
João Paulo Lopes Pereira	10437405	20-6-2001	Guarda.
Joaquim Silva Carreira	7943661	14-2-2001	Setúbal.
José Alberto Amorim Costa	3316008	23-5-2000	Viana Castelo.
José Ângelo Alves Pereira	4890020	3-8-1998	Lisboa.
José Carlos Jesus Marreiros Jacinto	4725157	30-10-1995	Faro.
Juvenal Ribeiro Sousa	4140891	8-2-2002	Coimbra.

Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo de identificação
Luís Manuel Rosado Santos	5201325	14-2-2003	Setúbal.
Manuel Francisco Castanho Leandro	5168169	13-1-1999	Évora.
Manuel José Pronto Santos	5379541	18-3-2002	Lisboa.
Maria Isabel Costa Novo Machado	1464075	8-7-2220	Coimbra.
Rogério Miguel Milheiro Bentes	9863810	27-9-2001	Castelo Branco.
Rui Manuel Martins Fidalgo	7698658	20-11-2000	Lisboa.
Valdemar Alves Silva	6096237	11-1-2002	Lisboa.
Suplentes:			
Isabel Cristina Santos Ribeiro Ferreira	10070500	7-10-2002	Porto.
Nuno Filipe Reis Baptista	11504323	04-5-2001	Santarém.
Ana Paula Almeida Costa Ferreira	9641623	26-4-2001	Lisboa.
Helena Maria Almeida M. Ramos Garcia	4572647	3-9-2004	Évora.
António Fernando Coutinho Marques	96444975	23-3-2005	Porto.
Mário Luís Marques Viana	6706372	14-4-1999	Lisboa.
Manuel Joaquim Santos Teixeira	3604315	20-10-2000	Lisboa.
Ricardo Manuel Calado Penica	10741144	5-8-1996	Évora.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 22 de Março de 2006.

III — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. Portuguesa das Empresas de Trabalho Temporário (APETT) — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária de 19 de Outubro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 5, de 15 de Março de 1988.

Artigo 1.º

Esta associação patronal passará a denominar-se Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego (APESPE). Tem âmbito nacional e sede

em Lisboa, na Rua de Quirino da Fonseca, 15, rés-do-chão, A.»

Artigo 2.º

São os seguintes os objectivos desta Associação, que, como tal, constituirão os princípios orientadores da sua actuação:

Estudar soluções específicas para as empresas que actuam no sector privado de emprego, promover diversas actividades e representar os associados junto das entidades oficiais, quer nacional quer internacionalmente, e negociar contratos colec-

tivos de trabalho ou outro tipo de acordos com os parceiros sociais e a Administração Pública; Promover a imagem pública desde sector de actividade económica e moralizar a sua intervenção no mercado de trabalho; Defender e promover os interesses das empresas nela representadas.

Artigo 8.º

1 — A assembleia geral é o órgão máximo da APESPE).

2 — *(Mantém actual redacção.)*

3 — *(Mantém actual redacção.)*

4 — *(Mantém actual redacção.)*

5 — *(Mantém actual redacção.)*

6 — *(Mantém actual redacção.)*

Registados em 21 de Março de 2006, ao abrigo do artigo 514.º, n.º 1, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 34/2006, a fl. 59 do livro n.º 2.

Nova Associação de Transportadores

Aprovados em assembleia geral de 26 de Novembro de 2005.

Artigo 1.º

A Nova Associação de Transportadores, que poderá utilizar o anagrama ANT, é uma associação de empregadores de âmbito nacional, constituída por duração ilimitada, regendo-se pelo disposto nos presentes estatutos e demais legislação aplicável às associações de empregadores sem fins lucrativos.

Artigo 2.º

1 — A Associação tem a sua sede na Rua do Parque Desportivo, lote 29, rés-do-chão, Cheganças, 2580 Alenquer.

2 — A Associação, por deliberação da assembleia geral, poderá vir a criar delegações em qualquer outra localidade do território nacional.

Artigo 3.º

Podem inscrever-se na Associação todos os transportadores públicos e particulares rodoviários de mercadorias que tenham sede, sucursal ou representação em Portugal.

Artigo 4.º

1 — A Associação tem por fim a defesa dos legítimos direitos e interesses dos seus associados relativos à actividade dos transportes rodoviários de mercadorias e a sua representação neste domínio.

2 — A Associação prosseguirá os fins a que se propõe de todas as formas possíveis, nomeadamente:

- a) Criando serviços de assistência aos seus associados;
- b) Criando delegações regionais e descentralizando os seus serviços;
- c) Representando os seus associados junto da Administração Pública, propondo e participando na definição de normas adequadas ao exercício da actividade junto das entidades competentes;
- d) Representando os seus associados junto de outras associações e de organismos públicos e privados, nacionais ou internacionais, de forma a propor, participar, negociar ou intervir em problemas de interesse para os associados, nomeadamente em matéria de contratos e condições de trabalho;
- e) Estabelecendo regras de conduta profissional, propondo e participando na definição da organização e gestão dos transportes rodoviários de mercadorias;
- f) Pondo em prática tudo quanto possa contribuir directa ou indirectamente para uma melhor organização do sector dos transportes rodoviários de mercadorias;
- g) Negociando e outorgando convenções colectivas de trabalho e promover o seu cumprimento.

3 — A Associação poderá filiar-se em organismos nacionais ou internacionais com objectivos afins.

Artigo 5.º

1 — A admissão dos associados faz-se mediante solicitação dos interessados e por deliberação do conselho directivo, depois de verificados os requisitos do artigo 3.º dos presentes estatutos e demais condições regulamentares.

2 — Da recusa de admissão, que, no prazo de oito dias, será comunicada por carta registada, com aviso de recepção, cabe recurso, a interpor no prazo de 15 dias, para o presidente da mesa da assembleia geral, que o incluirá na agenda da primeira assembleia geral que for convocada após a recepção do pedido.

Artigo 6.º

1 — As pessoas colectivas designarão, obrigatoriamente, uma pessoa individual para as representar junto da Associação.

2 — A designação referida no número anterior será efectuada por escrito, no prazo máximo de 30 dias após a data em que a pessoa colectiva em causa teve conhecimento da sua admissão como associada da Associação.

3 — A representação das pessoas colectivas só poderá ser confiada a quem exerça, com carácter efectivo, cargos

de gerência, direcção, administração ou for mandatado especialmente para o efeito.

4 — A revogação da representação implica a designação de substituto no prazo máximo de 15 dias e, por outro lado, a perda do mandato para que essa pessoa colectiva haja sido designada ou eleita para qualquer cargo dos órgãos sociais da Associação.

Artigo 7.º

Os associados podem ser:

- a) Fundadores — todos os que participarem no acto constitutivo da Associação;
- b) Efectivos — todas as pessoas singulares ou colectivas cuja admissão seja efectuada nos termos previstos no artigo 5.º dos presentes estatutos;
- c) Honorários — pessoas singulares ou colectivas a quem a Associação atribua essa distinção em função da relevância dos serviços prestados à mesma, nos termos do disposto no artigo 35.º

Artigo 8.º

São direitos dos associados:

- a) Usufruir de todas as vantagens ou direitos decorrentes da existência e acção da Associação;
- b) Participar na actividade da Associação;
- c) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos, nos termos estatutários;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos estatutos e sua regulamentação;
- e) Aceder a todas as decisões e elementos de gestão da Associação.

Artigo 9.º

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos e regulamentos aprovados pelos órgãos sociais;
- b) Respeitar as deliberações dos órgãos sociais;
- c) Colaborar em iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação, assim como nos trabalhos das comissões técnicas especializadas que, nesse sentido, venham a ser criadas;
- d) Prestar à Associação as informações que lhe forem solicitadas, desde que não revistam carácter confidencial;
- e) Exercer diligentemente os cargos sociais para que forem eleitos;
- f) Pagar pontualmente a jóia, as quotas e quaisquer outros encargos fixados para os serviços prestados pela Associação;
- g) Cumprir as obrigações resultantes dos acordos que forem celebrados para os serviços prestados pela Associação.

Artigo 10.º

1 — O não cumprimento dos estatutos e regulamentos, bem como de deliberações tomadas pelos órgãos sociais da Associação, constitui infracção disciplinar punível, em consequência de processo escrito onde o

arguido apresente a sua defesa, consoante a correspondente gravidade, com:

- a) Repreensão registada;
- b) Suspensão;
- c) Expulsão.

2 — A aplicação das sanções referidas no número anterior compete:

- a) As previstas nas alíneas a) e b), ao conselho directivo;
- b) A prevista na alínea c), à assembleia geral.

3 — A pena de suspensão aplicada por infracção disciplinar, prevista na alínea b) do n.º 1 deste artigo, não desonera o infractor do pagamento de quotas e demais encargos previstos para a admissão de associados e durante o período em que decorrer a suspensão.

Artigo 11.º

O atraso no pagamento das quotas por período superior a três meses determina a suspensão imediata de todos os direitos associativos.

Artigo 12.º

1 — Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que deixem de preencher as condições estatutárias de admissão;
- b) Os que voluntariamente, por carta registada dirigida ao conselho directivo, expressem a intenção de deixarem de pertencer à Associação, com a antecedência mínima de 90 dias;
- c) Os que forem punidos disciplinarmente com a pena de expulsão;
- d) Os que, tendo em dívida quaisquer encargos ou em atraso mais de seis meses de quotas, não pagarem os respectivos débitos dentro do prazo que lhes for fixado pelo conselho directivo, por carta registada com aviso de recepção;
- e) Os falidos ou insolventes, logo que como tal sejam judicialmente declarados.

2 — No caso previsto na alínea d) do número anterior, poderá o conselho directivo readmitir o associado posteriormente, desde que regularizada a sua situação, mediante pagamento de nova jóia de admissão.

3 — A perda da qualidade de associado não o desonera do pagamento das quotas e encargos devidos, implicando a perda do direito ao património social.

Artigo 13.º

1 — São órgãos da Associação:

- a) A assembleia geral,
- b) O conselho directivo;
- c) O conselho fiscal.

2 — A designação para os cargos sociais será feita por eleição em assembleia geral.

3 — A duração do mandato para todos os cargos sociais é de três anos, sendo sempre permitida a reeleição.

4 — Poderá ser eleito para o conselho directivo e para a mesa da assembleia geral qualquer associado fundador ou efectivo da Associação, não sendo elegíveis quaisquer pessoas que não revistam esta qualidade.

Artigo 14.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, desde que tenham somente em atraso a última quota emitida.

Artigo 15.º

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

2 — Incumbe ao presidente convocar a assembleia geral e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Incumbe ao vice-presidente substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos.

4 — Considera-se impedimento definitivo — com a consequente perda de mandato — a ausência a reunião por mais de três vezes consecutivas ou cinco alternadas, excepto se o órgão considerar que os motivos invocados não impedem a continuidade do exercício das funções.

5 — Incumbe ao secretário colaborar com o presidente e com o vice-presidente, assegurando-lhes todo o apoio necessário.

Artigo 16.º

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente, na área da sede, de 15 de Novembro a 15 de Dezembro de cada ano, para apreciação e aprovação do plano de actividades e orçamento das receitas e despesas para o ano seguinte, até 31 de Março de cada ano, para apreciar e aprovar o relatório e contas de gerência do ano anterior, e de três em três anos, para proceder à eleição dos órgãos associativos.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá:

- a) Quando solicitado pelo conselho directivo;
- b) Quando solicitado pelo conselho fiscal;
- c) Quando solicitado ao presidente da assembleia geral por 10 ou mais associados que o requeiram em pedido devidamente fundamentado.

3 — Quando convocada por iniciativa dos associados, a assembleia geral só poderá funcionar com a presença mínima de dois terços dos requerentes.

Artigo 17.º

As convocatórias serão feitas pelo presidente da assembleia geral, mediante publicação em jornal de âmbito nacional, com a antecedência mínima de três dias e com a indicação da ordem de trabalhos, dia, hora e local da reunião.

Artigo 18.º

1 — A assembleia geral ficará constituída desde que se reúna no dia e hora marcados a maioria dos associados, em resultado da primeira convocatória.

2 — Se a assembleia não reunir por falta de quórum, terá lugar, validamente, uma hora depois, em segunda convocatória, com qualquer número de associados.

Artigo 19.º

1 — Cada associado, sendo proprietário de até duas viaturas, tem direito a um voto; sendo proprietário de três ou quatro viaturas, a mais um voto, e assim sucessivamente, até ao máximo de 10 votos.

2 — Os associados devem comunicar, por carta registada, até ao dia 31 de Dezembro de cada ano, as alterações do número de viaturas que produzam alteração do escalão de votos.

3 — As alterações do número de viaturas verificadas durante um ano civil e que produzam alteração do seu escalão de votos só produzirá efeitos no ano seguinte.

4 — Nas assembleias gerais, vários associados podem mandar o mesmo representante, nunca ultrapassando o máximo de 30 votos representados por um mesmo associado.

5 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria dos votos dos associados presentes ou representados, exceptuando nos seguintes casos:

- a) As alterações aos estatutos exigem o voto favorável de três quartos dos votos dos associados presentes ou representados;
- b) A dissolução da Associação exige o voto favorável de três quartos do número total de associados.

Artigo 20.º

Compete em especial à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os membros da respectiva mesa, o conselho directivo e o conselho fiscal;
- b) Aprovar o orçamento e plano de actividades;
- c) Apreciar e votar, anualmente, o relatório e contas de cada exercício, apresentado pelo conselho directivo, assim como o parecer do conselho fiscal;
- d) Deliberar sobre a integração da Associação em federações e confederações ou afins, nacionais ou estrangeiras, sob proposta do conselho directivo;
- e) Aprovar e alterar os regulamentos internos, sob proposta do conselho directivo;
- f) Aprovar, por maioria de três quartos dos associados presentes, sob proposta do conselho directivo ou de 10 ou mais associados, a alteração dos estatutos;
- g) Aprovar, por maioria de três quartos de todos os associados, a dissolução da Associação;
- h) Deliberar sobre a fixação da jóia, das quotas e demais encargos a suportar pelos associados;
- i) Deliberar sobre outras propostas que lhe sejam submetidas pelos associados, pelo conselho fiscal ou pelo conselho directivo;
- j) Apreciar os recursos previstos nos presentes estatutos;
- k) Expulsar associados nos termos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 10.º, sob proposta do conselho directivo;

- l) Aprovar a alienação de bens imóveis da Associação;
- m) Criar delegações.

Artigo 21.º

A assembleia geral aprovará o regulamento eleitoral e suas alterações.

Artigo 22.º

1 — O conselho directivo é constituído por um presidente, um vice-presidente e dois vogais.

2 — O vice-presidente substituirá o presidente em todas as suas ausências e impedimentos.

3 — Deverão ser eleitos dois vogais suplentes, que substituirão os efectivos em caso de impedimento ou vacatura do cargo.

4 — Considera-se impedimento a falta a três reuniões consecutivas ou a cinco alternadas.

5 — Os vogais suplentes, quando sejam chamados a substituir o titular, terão de assistir, pelo menos, a três reuniões consecutivas para que ocupem definitivamente o lugar do vogal efectivo.

Artigo 23.º

1 — Compete ao conselho directivo:

- a) Assistir a todas as assembleias gerais;
- b) Orientar a actividade da Associação no âmbito das directrizes definidas pela assembleia geral, executando e promovendo o que for necessário no sentido da defesa dos interesses dos associados;
- c) Cumprir e fazer cumprir o disposto na lei, nos presentes estatutos e nos regulamentos;
- d) Contratar o pessoal técnico e administrativo necessário ao normal funcionamento dos serviços da Associação;
- e) Promover a execução das deliberações da assembleia geral;
- f) Propor à assembleia geral a filiação da Associação noutros organismos ou entidades públicos e privados, de âmbito nacional e internacional;
- g) Apresentar o relatório e contas de cada exercício à assembleia geral;
- h) Elaborar, anualmente, o relatório das actividades referentes ao exercício anterior;
- i) Apresentar, anualmente, à assembleia geral propostas de orçamento e plano de actividades para o exercício seguinte;
- j) Administrar e gerir os fundos da Associação;
- k) Indicar representantes qualificados da Associação nos diversos organismos ou entidades em que seja requerida ou solicitada a necessária participação, os quais devem, em princípio, pertencer aos serviços;
- l) Criar comissões técnicas especializadas integradas por associados que, pela sua especial competência e prévia anuência, sejam designados para prestar a sua colaboração, deles podendo, também, fazer parte técnicos ou especialistas contratados para o efeito;
- m) Propor à assembleia geral a fixação de taxas de serviço.

2 — Para obrigar a Associação em quaisquer actos ou contratos, mesmo de alienação ou de oneração de bens móveis, são necessárias as assinaturas de dois membros deste órgão, devendo uma delas ser a do presidente e, no impedimento deste, as do vice-presidente e de um vogal, ou as de dois vogais.

3 — A responsabilidade dos membros do conselho directivo só cessará quando a assembleia geral sancionar a sua gestão.

4 — Para que os membros do conselho directivo possam ser demandados pela Associação por actos praticados no exercício dos cargos sociais, torna-se necessária a autorização da assembleia geral.

Artigo 24.º

Compete ao presidente do conselho directivo:

- a) Convocar e dirigir as reuniões do conselho directivo;
- b) Superintender os serviços administrativos e técnicos;
- c) Representar a Associação em juízo, em qualquer organismo ou entidade oficial do Estado, desde que e nas condições em que for expressamente mandatado por decisão do conselho directivo, podendo, no entanto, delegar para o efeito em qualquer membro desse mesmo órgão.

Artigo 25.º

1 — O conselho directivo reúne obrigatoriamente uma vez por trimestre e, além disso, sempre que necessário, por motivo fundamentado.

2 — É obrigatória a comparência dos membros às reuniões, pelo que a ausência a três reuniões consecutivas ou a cinco alternadas dentro do mesmo ano civil implica a perda do mandato, salvo motivo justificado, devendo a invocação do mesmo ser feita no prazo de oito dias.

3 — O reconhecimento da justificação cabe aos restantes membros conselho directivo.

4 — Das justificações não aceites pelo conselho directivo cabe recurso para a assembleia geral.

5 — O conselho directivo pode convidar outros associados ou colaboradores da Associação para as suas reuniões sempre que tal se afigure necessário ou conveniente.

Artigo 26.º

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, dois vogais e tesoureiro.

2 — Deverão ser eleitos dois vogais suplentes, que substituirão os efectivos em caso de impedimento ou vacatura do cargo.

Artigo 27.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar os actos do conselho directivo;
- b) Elaborar parecer sobre o relatório e contas anual, que será apresentado à assembleia geral ordinária;

- c) Verificar as contas da Associação sempre que o entenda conveniente;
- d) Zelar pelo cumprimento dos estatutos e regulamentos;
- e) Assistir às reuniões do conselho directivo, representado pelo seu presidente, quando entender, sem direito a voto;
- f) Dar parecer sobre assuntos que a assembleia geral ou o conselho directivo entendam dever ser submetidos à sua consideração.

Artigo 28.º

1 — O conselho fiscal reunirá obrigatoriamente uma vez por trimestre e, além disso, sempre que convocado pelo seu presidente.

2 — É obrigatória a comparência dos membros às reuniões, pelo que a falta a três reuniões consecutivas ou a cinco alternadas sem motivo justificativo ou sem justificação aceite implica a perda do mandato.

3 — A justificação terá de ser apresentada no prazo de oito dias e o seu reconhecimento cabe aos restantes membros do conselho fiscal.

4 — Das justificações não aceites pelo conselho fiscal caberá sempre recurso para a assembleia geral.

Artigo 29.º

1 — Salvo disposição estatutária especial ou regulamentar em contrário, as deliberações dos órgãos da Associação são tomadas por maioria simples dos votos.

2 — Em todas as reuniões da assembleia geral, do conselho directivo e do conselho fiscal, o respectivo presidente dispõe de voto de desempate.

3 — São, obrigatoriamente, lavradas actas das reuniões de qualquer órgão da Associação, sendo as mesmas assinadas por todos os titulares do órgão respectivo.

Artigo 30.º

Em regulamento interno, será estabelecida a organização dos serviços centrais, técnicos e administrativos, assim como a de outros serviços que venham a ser criados.

Artigo 31.º

O ano social terá a duração do ano civil, procedendo-se, anualmente, ao balanço de contas.

Artigo 32.º

Constituem receitas da Associação:

- a) As importâncias das jóias e quotização dos associados;
- b) Quaisquer donativos ou outras receitas que lhe venham a ser atribuídas;
- c) Os juros de fundos capitalizados;
- d) As taxas de serviço fixadas por cada veículo pertencente aos associados e afecto ao transporte.

Artigo 34.º

As despesas da Associação são as que provierem dos orçamentos aprovados, que terão, designadamente, a aplicação seguinte:

- a) Despesas de organização, funcionamento e acompanhamento técnico;
- b) Aquisição de móveis e imóveis.

Artigo 35.º

1 — Dos saldos da gerência serão constituídos fundos de reserva.

2 — Poderão ainda ser criados outros fundos mediante deliberação em assembleia geral.

3 — Em caso de deficiência financeira, sob proposta do conselho directivo, poderão ser autorizadas transferências ou suprimentos reembolsáveis entre os diversos fundos já constituídos.

Artigo 36.º

Nenhum associado eleito para órgãos sociais poderá acumular qualquer outro cargo previsto nestes estatutos.

Artigo 37.º

1 — A assembleia geral, por proposta do conselho directivo, poderá decidir atribuir o título de associado honorário a qualquer entidade, pessoa singular ou colectiva, pública ou privada, que tenha prestado serviços relevantes à Associação.

2 — A qualidade de associado honorário não confere direito de voto, determinando, no entanto, a dispensa do pagamento de jóia e quotas.

Artigo 38.º

A aquisição da qualidade de associado da Associação, nos termos do artigo 5.º, implica para todos os associados a obrigatoriedade do cumprimento rigoroso dos estatutos e regulamentos e das demais decisões tomadas no interesse comum.

Artigo 39.º

A Associação dissolve-se nos casos previstos na lei ou desde que a assembleia geral, para esse fim expressamente convocada, assim o delibere.

Artigo 40.º

A liquidação da Associação, em caso de dissolução, competirá a uma comissão constituída para o efeito e nomeada pela assembleia geral, a qual deverá também decidir no respeitante ao património, ressalvadas as disposições legais aplicáveis.

Artigo 41.º

1 — É criada uma comissão instaladora, composta por cinco membros, associados ou não, que gerirá a Associação, com poderes executivos, até à realização de eleições para os órgãos sociais.

2 — Esta comissão exercerá funções durante um período máximo de quatro meses, sendo extinta imediatamente após a entrada em funções dos membros eleitos para os órgãos sociais.

3 — Será da competência desta comissão instaladora a gestão da Associação, em conformidade com o disposto nos presentes estatutos.

4 — Para que a Associação fique validamente obrigada em todos os seus actos e contratos, durante a vigên-

cia desta comissão, serão necessárias as assinaturas de dois dos seus membros.

5 — Ficam, desde já, designados membros da presente comissão instaladora:

Adrião Lúcio Simões Domingos — presidente;
Luís Alberto Carapau Rodrigues — vogal;

Paulo Jorge Areosa dos Santos — vogal;
Fernando António Vitorino — vogal;
Nuno José Moita Correia — vogal.

Registados em 22 de Março de 2006 ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 35, a fl. 59 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da EMEL — Empresa Pública Municipal de Estacionamento de Lisboa, E. M. — Alteração

Alteração, aprovada em 9 de Março de 2006, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005.

Artigo 35.º

Duração do mandato

1 — A duração do mandato da CT é de três anos.

2 — A CT entra em exercício depois de publicados os seus estatutos e os resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 22 de Março de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 25/2006, a fl. 98 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da REFRIGE, S. A.

Aprovados em assembleia geral de 21 de Novembro de 2005.

Artigo 1.º

Denominação

A Comissão de Trabalhadores (CT) da REFRIGE, S. A., é a organização representativa de todos os trabalhadores permanentes da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional.

Artigo 2.º

Âmbito

A CT exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos da REFRIGE, S. A., e tem a sua sede em Azeitão (Cabanais).

Artigo 3.º

Objectivo

A CT tem por objectivo:

- 1) Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei, nomeadamente:
 - a) O controlo da gestão da empresa;
 - b) O direito à informação necessária à sua actividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;
 - c) A participação na elaboração da legislação do trabalho, nos termos da lei aplicável;
 - d) A intervenção activa na reorganização das actividades produtivas da empresa e na reestruturação dos serviços, sempre que essa reorganização e essa reestruturação tenham lugar;
 - e) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector de distribuição de bebidas;
- 2) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:
 - a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização dos trabalhadores no sentido de concretizar as suas justas reivindicações expressas democraticamente pela vontade colectiva;
 - b) Promovendo a formação sócio-profissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização dos seus direitos e deveres;
 - c) Exigindo da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa;
- 3) Estabelecer as formas de cooperação com outras comissões de trabalhadores visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe e do sector das bebidas;
- 4) Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

Artigo 4.º

Composição

A CT é composta por cinco membros.

Artigo 5.º

Mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 6.º

Financiamento

As actividades das comissões e subcomissões de trabalhadores serão asseguradas conforme previsto na lei, nomeadamente nos n.ºs 1 e 2 do artigo 22.º da Lei n.º 46/79.

Artigo 7.º

Sistema eleitoral

A CT é eleita de entre listas apresentadas pelos trabalhadores permanentes da empresa por sufrágio directo, universal e secreto e segundo o princípio de representação proporcional.

Artigo 8.º

Início do processo eleitoral

O processo eleitoral inicia-se simultaneamente com a marcação da data das eleições e a constituição da comissão eleitoral (CE), sendo este desencadeado pela CT em funções ou, não existindo esta, a requerimento de pelo menos 20 % dos trabalhadores permanentes ou em plenário.

Artigo 9.º

Comissão eleitoral

A CE é constituída por três membros e, a partir do acto de apresentação de candidaturas, por um representante indicado por cada lista candidata.

Artigo 10.º

Competências da CE

Compete à CE:

- a) Dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, fixar as actas das eleições e enviar toda a documentação às entidades competentes de acordo com a lei;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreciar, julgar e decidir as reclamações;
- e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- g) Conferir a posse aos membros da CT eleita.

Artigo 11.º

Apresentação de candidaturas

1 — As listas candidatas são apresentadas à CE até ao 20.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas

por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — As listas são acompanhadas por declaração de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3 — Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a dois nem superior a cinco.

5 — Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho.

6 — Com vista ao suprimimento de eventuais irregularidades, as listas e a respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de quarenta e oito horas para as sanar.

7 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a CE decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 12.º

Do acto eleitoral e horário de votação

1 — As eleições devem realizar-se durante o mês em que termine a duração do mandato previsto no artigo 5.º

2 — A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 45 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, o local ou locais, o horário e o objecto, sendo remetida simultaneamente cópia para o órgão de gestão da empresa.

3 — A votação é efectuada no local de trabalho, com o seguinte horário:

- a) Início — 7 horas;
- b) Fecho — 17 horas.

4 — Haverá sempre uma mesa de voto em cada local onde existam no mínimo 25 trabalhadores.

Artigo 13.º

Constituição das mesas de voto

1 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais designados pela CE.

2 — Cada lista candidata pode designar um representante como delegado de lista para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3 — Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral, no qual se procede à descarga dos eleitores à medida que eles vão votando, depois de devidamente identificados.

5 — O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterá igualmente a composição da mesa, a hora do início o do fecho da votação e os nomes dos delegados das listas se existirem, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6 — O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à CE.

Artigo 14.º

Listas

1 — Os boletins de voto são editados pela CE, deles constando a letra e a eventual sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista corresponde à ordem da sua apresentação.

3 — O boletim de voto conterá todas as listas candidatas, terá formato rectangular, com as dimensões A6, e será em papel liso, não transparente e sem sinais exteriores.

Artigo 15.º

Voto por procuração

Não é permitido voto por procuração.

Artigo 16.º

Acta da eleição

1 — Os elementos de identificação dos membros da CT eleita, bem como a acta de apuramento geral, serão patentes durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta no local ou locais destinados à afixação de documentos referentes à CT.

2 — A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 10.º dia posterior à data das eleições.

3 — Será remetida cópia de toda a documentação referida no n.º 1, nos prazos e para os efeitos legais, aos ministérios da tutela e aos órgãos de gestão da empresa.

Artigo 17.º

Entrada em exercício

1 — A CT entra em exercício no 5.º dia posterior à fixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

2 — Na sua primeira reunião a CT elege um secretário-coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efectuadas.

Artigo 18.º

Destituição

1 — Por votação directa e secreta, a CT pode ser destituída a todo tempo, nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

2 — Igualmente, e nos mesmos termos do número anterior, pode ser destituída parte dos membros da CT.

3 — Ocorrendo o previsto no n.º 1, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

4 — Ocorrendo o previsto no n.º 2, os membros destituídos serão substituídos por ordem dos candidatos não eleitos da respectiva lista.

5 — Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da CT, proceder-se-á de acordo com o disposto no n.º 3 deste artigo.

6 — Até à conclusão do processo eleitoral, mantém-se em funções a CT destituída.

Artigo 19.º

Renúncia do mandato

1 — A todo tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato ou demitir-se, por escrito, ao secretário-coordenador.

2 — Nos casos referidos no número anterior o trabalhador será substituído pelo primeiro candidato não eleito da respectiva lista.

3 — Ocorrendo situações previstas neste artigo, será dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 16.º

Artigo 20.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretário-coordenador ou por dois dos seus membros.

2 — As reuniões só serão deliberativas estando nelas presente a maioria dos membros da CT.

3 — Serão lavradas actas das reuniões deliberativas da CT.

Artigo 21.º

Reuniões gerais de trabalhadores

1 — As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela CT, por sua iniciativa ou a requerimento de pelo menos 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Quando a iniciativa da reunião não seja da CT, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 dias após a recepção do respectivo requerimento.

3 — Ocorrendo o previsto nos números anteriores, a CT dará conhecimento formal aos órgãos de gestão

da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 — A convocatória conterá sempre o dia, o local e a ordem de trabalhos da reunião.

5 — As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela CT.

Artigo 22.º

Alteração dos estatutos

1 — A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à CT ou pelo menos a 20 % dos trabalhadores permanentes na empresa.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da CT, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3 — O projecto ou projectos de alteração serão divulgados pela CT com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua votação.

Artigo 23.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — Em cada um dos estabelecimentos da REFRIGE, S. A., poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores.

2 — As subcomissões de trabalhadores reger-se-ão pelas disposições dos presentes estatutos, com as necessárias adaptações.

3 — As subcomissões de trabalhadores poderão, com respeito pelo estipulado nos presentes estatutos e na lei, criar regulamentos internos de funcionamento.

Artigo 24.º

Comissão coordenadora

1 — As comissões de trabalhadores que emergirem do grupo REFRIGE, S. A., poderão constituir uma comissão coordenadora.

2 — A comissão coordenadora reger-se-á por estatutos próprios e criará regulamentos internos de funcionamento em conformidade e respeito pelos presentes estatutos e pela lei.

Artigo 25.º

Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na lei geral.

Registados em 22 de Março de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 26/2006, a fl. 98 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

...

III — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da REFRIGE, S. A. Eleição em 25 de Novembro de 2005

Efectivos:

- Manuel F. S. Alferes, bilhete de identidade n.º 4591407, emitido em 9 de Agosto de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria J. A. R. Ferreira, bilhete de identidade n.º 8969629, emitido em 26 de Março de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- Marco A. N. Martins, bilhete de identidade n.º 11110835, emitido em 20 de Julho de 2004 pelo arquivo de identificação de Setúbal.
- Carlos S. R. M. Gonçalves, bilhete de identidade n.º 9719489, emitido em 18 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- Célia Maria R. Gonçalves, bilhete de identidade n.º 5517433, emitido em 20 de Junho de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

- António da C. Júnior, bilhete de identidade n.º 7545125, emitido em 12 de Junho de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- Félix Costa R. Cocharra, bilhete de identidade n.º 5553436, emitido em 1 de Outubro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 22 de Março de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 27/2006, a fl. 98 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Amorim Revestimentos, S. A. — Eleição em 13 de Fevereiro de 2006 para o mandato de três anos.

Efectivos:

- Mário da Silva Carvalho, de 48 anos, encarregado nas prensas *Dieffen* e *Sico II*, em São Paio de Oleiros, bilhete de identidade n.º 6148713, do arquivo de identificação de Lisboa, de 12 de Maio de 1997.
- Amaro Ferreira Paulo, de 51 anos, rectificador na pintura e óleo cera na secção de acabamentos da unidade fabril de Lourosa, bilhete de identidade n.º 3161405, do arquivo de identificação de Lisboa, de 12 de Setembro de 2005.
- Álvaro Alves Pais, de 44 anos, operador de máquina de corte de bases em São Paio de Oleiros, bilhete de identidade n.º 6322333, do arquivo de identificação de Lisboa, de 23 de Junho de 1999.

Humberto Manuel Monteiro, de 50 anos, operador de máquina na secção de laminagem, bilhete de identidade n.º 3772653, do arquivo de identificação de Lisboa, de 29 de Abril de 1997.

Fernando de Castro Ferreira da Costa, de 41 anos, operador de máquina na prensa *Hymmen* em São Paio de Oleiros, bilhete de identidade n.º 7010116, do arquivo de identificação de Lisboa, de 17 de Março de 2000.

Suplentes:

- Vítor Manuel Martins da Silva, de 45 anos, operador auxiliar na prensa *Hymmen*, em São Paio de Oleiros, bilhete de identidade n.º 6892278, do arquivo de identificação de Lisboa, de 15 de Novembro de 2002.
- Carlos Alberto Frazão Fazendeiro, de 45 anos, encarregado nas prensas *Dieffen* e *Sico II*, em São Paio de Oleiros, bilhete de identidade n.º 6637889, do arquivo de identificação de Lisboa, de 9 de Junho de 1999.
- Joaquim da Silva Moreira, de 31 anos, manobrador na secção de acabamentos na unidade fabril em Lourosa, bilhete de identidade n.º 10808904, do arquivo de identificação de Lisboa, de 20 de Setembro de 2002.
- José David Pires, de 51 anos, soldador de 1.ª na secção de serralharia em São Paio de Oleiros, bilhete de identidade n.º 11859578, do Arquivo de Identificação de Lisboa, de 13 de Janeiro de 2006.
- António Henrique Silva Ribeiro, de 41 anos, laminador na secção da laminagem na unidade fabril em Lourosa, bilhete de identidade n.º 8477916, do Arquivo de Identificação de Lisboa, de 12 de Outubro de 2001.

Registados em 22 de Março de 2006, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 28/2006, a fl. 98 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores dos CTT — Correios de Portugal — Eleição em 31 de Maio de 2005 para o mandato de 2005-2008 — Substituição.

Na Comissão de Trabalhadores dos CTT — Correios de Portugal (CPD 1700/1750), eleita em 31 de Maio de 2005 para o mandato de 2005-2008, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, o membro Maria da Conceição da Costa Duarte, bilhete de identidade n.º 4423924, empregada n.º 824941, foi substituída por José Augusto da Silva Pereira, bilhete de identidade n.º 8450644, empregado n.º 904376.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2006, em 24 de Março de 2006.

**Subcomissão de Trabalhadores de Lisboa dos CTT —
Correios de Portugal — Eleição em 31 de Maio de
2005 para o mandato de 2005-2008 — Substituição.**

Na Subcomissão de Trabalhadores de Lisboa dos CTT — Correios de Portugal (CPD 1700/1750), eleita em 31 de Maio de 2005 para o mandato de 2005-2008, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série,

n.º 27, de 22 de Julho de 2005, o membro José António Vieira de Sousa, bilhete de identidade n.º 4790703, empregado n.º 632899, foi substituído por Pedro Elias Gomes Rodrigues Cunha, bilhete de identidade n.º 10064737, empregado n.º 962678.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2006, em 24 de Março de 2006.

**Comissão de Trabalhadores da GESTNAVE — Prestação de Serviços Industriais, S. A. — Eleição
em 23 de Fevereiro de 2006, para mandato de dois anos (2006 e 2007)**

Nome	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo	Nascimento	Função
Miguel Marques Moisés	4587390	30-12-1998	Oeiras	5-11-1953	Preparador de trabalho.
José António Soares Pereira	8491066	19-9-2002	Lisboa	10-9-1968	Torneiro mecânico.
António Manuel Gomes Carvalho	9000866	19-9-2001	Lisboa	2-4-1970	Serralheiro mecânico.
Maria da Graça Pontes Comenda da Silva Isidro.	2141653	19-10-1993	Lisboa	6-3-1953	Desenhadora projectista.
Mário de Jesus	5714826	31-10-1997	Lisboa	5-10-1954	Serralheiro mecânico.
Cipriano José dos Santos Pisco	5200601	7-2-1996	Lisboa	5-12-1954	Soldador.
Luís Miguel Soares Pereira	9840855	13-7-1998	Lisboa	28-8-1971	Soldador-montador.
António Augusto Conhita Rodrigues.	8196226	30-8-2000	Lisboa	12-8-1967	Serralheiro mecânico.
Rui Manuel Barros Correia	10316927	31-5-2000	Lisboa	24-11-1973	Soldador-montador.
Eduardo Manuel Vieira Pinheiro	4749018	2-4-2004	Lisboa	11-12-1954	Escriturário principal.
Luís dos Santos Martins	2061559	23-11-2001	Lisboa	5-11-1947	Soldador.

Registados em 27 de Março de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 29/2006, a fl. 98 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Avon Rubber — Polímeros, 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, ao

abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 16 de Março de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

da empresa Avon Rubber — Polímeros, L.^{da}, com sede na Zona Industrial da Adiça, em Tondela:

«A fim de eleger os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, vimos por este meio solicitar, nos termos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/ 2004, de 29 de Julho, a publicação no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego* da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Avon Rub-

ber — Polímeros, L.^{da}, cujo acto eleitoral será em 20 de Junho de 2006.»

(Seguem-se as assinaturas de 91 trabalhadores.)

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 13, de 8 de Abril de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 22 de Março de 2006.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

MARTIFER — Energia, S. A. — Eleição em 9 de Setembro de 2005 para o mandato de três anos

Fausto José Gonçalves Vitorino, bilhete de identidade n.º 11816291, de 28 de Março de 2003, de Vouzela.

Luís Miguel Rodrigues Salgado, bilhete de identidade n.º 11358676, de 14 de Setembro de 2000, de Oliveira de Frades.

Registados em 22 de Março de 2006, nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 16/2006, a fl. 6 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 14 de Março de 2006)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150-023 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Força da Mudança, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial, lote 5, 6200-027 Covilhã — alvará n.º 500/2006.
- À Hora Certa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Saraiva de Carvalho, 32, loja, 1250-244 Lisboa — alvará n.º 486/2005.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- Acção e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua da Murgueira, 60, Alfragide, 2610-124 Amadora — alvará n.º 471/2004.
- Accelerated Contact Consulting — Empresa de Trabalho Temporário, Urbanização da Várzea do Brejo, lote F, rés-do-chão, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 479/2005.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150-280 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrow Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Allbecon Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida do Engenheiro Duarte Pacheco, torre 1, 15.º, 1070-101 Lisboa — alvará n.º 481/2005.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.^{da}, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conselheiro Pequito, 11, 1.º, 2700-211 Amadora — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ATLANCO — Selecção e Recrutamento de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670-529 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometra Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bissau Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 484/2005.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 3.º, 1050-140 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445-245 Valongo — alvará n.º 232/98.

- Campos — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 4.º, Parque das Nações, 1990-083 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5718, 1.º, direito, tra-seiras, 4465-093 São Mamede de Infesta — alvará n.º 470/2004.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial da Moita, Rua dos Tanoeiros, lote 43, Arroiteias, Alhos Vedros, 2860 Moita — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEDMAD — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pico de São João, 43, 9000 Funchal — alvará n.º 494/2005.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CLTT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Ester Bettencourt Duarte, lote 76, 9.º, esquerdo, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 489/2005.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Cascais Office, rés-do-chão, sala F, Rotunda das Palmeiras, 2645-091 Alcabideche — alvará n.º 25/91.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Apartamentos Leren, fracção B, 8950-411 Altura — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Espo- sende — alvará n.º 145/94.
- CONSULTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Elias Garcia, lote 19, loja B, 2745-074 Queluz — alvará n.º 480/2005.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900-088 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TIR, gabinete 77, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- DELTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Paiva de Andrada, 7, 2.º, 2560-357 Torres Vedras, 2560 Torres Vedras — alvará n.º 483/2005.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Torta, Vila Marim, 5040-484 Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Alfredo de Sousa, Edifício dos Remédios, 2, escritório 7, Alma, 5100 Lamego — alvará n.º 447/2004.
- EMOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.^a, L.^{da}, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.^{da}, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Epalmo Europa — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.^{da}, Rua de São Lourenço, 121, 1.º, salas 1 e 6, 4446 Ermesinde — alvará n.º 491/2005.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470-214 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quintas das Rebelas, Rua A, fracção C, 3.º, D, Santo André, 2830-222 Barreiro — alvará n.º 458/2004.
- EUROAGORA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Calçada do Tojal, 115, 5.º, esquerdo, frente, 1500 Lisboa — alvará n.º 472/2004.
- EUROCLOK — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490-510 Ourém — alvará n.º 465/2004.

- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Armino Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- Externus — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Indústria, 2665 Vila Franca do Rosário — alvará n.º 490/2005.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Recta da Granja, Empreendimento Granja Park, armazém 9-A, 2710 Sintra — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- Formacede, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Martins Sarmiento, 42, 2.º, direito, Penha de França, 1170-232 Lisboa — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Quatro Caminhos, 30, loja B, 2910-644 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- FULLCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Açúcar, 86-A, 1950-010 Lisboa — alvará n.º 469/2004.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.^{da}, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800-167 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200-372 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- GLOBALTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Ferreira de Castro, 8, 8.º, A, 2745-775 Massamá — alvará n.º 495/05.
- GRAFTON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Liberdade, 245, 2.º, B, 1250-143 Lisboa — alvará n.º 474/2005.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Artilharia 1, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/91.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- HORA CEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETTE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Ferreira de castro, 8 e 8-A, 2745 Queluz — alvará n.º 125/93.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Castilho, 71, 2.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar da Torna, Dalvares, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Jones, Pereira & Nunes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, 1.º, sala C, 2600-192 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.

- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- KAPTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada dos Ciprestes, 143-C, Santa Maria da Graça, 2900 Setúbal — alvará n.º 498/06.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Nacional n.º 109, Arrotozinha, apartado 15, 3860-210 Estarreja — alvará n.º 475/2005.
- LABORSET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francisco Luís Lopes, 28, 7520-212 Sines — alvará n.º 482/2005.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Louriçal, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- Luís Miguel Martins — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, 19, 1.º, C, sala 4, 1675-108 Pontinha — alvará n.º 492/2005.
- LUSOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém — alvará n.º 422/2003.
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Henrique Bravo, 6708, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 423/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2680-131 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Maria Matos, lote 1, rés-do-chão, direito, 2755-390 Alcabideche — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- MARROD — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Lugar de Ferrais, 95, Mazarefes, 4935-433 Viana do Castelo — alvará n.º 466/2004.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Quinta Grande, Edifício Prime, 53, 4.º, A, Alfragide, 2614-521 Amadora — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1064-079 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- MULTICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- MULTICICLO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial da Matrapona, armazém R, caixa postal N, 2840 Seixal — alvará n.º 499/06.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- Mundialteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 022/90.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio de Babelos, 2690 Santa Iria de Azoia — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000-084 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Besouros, 19-C, Alfornelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.

- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Barão de Sabrosa, 252, 3.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Infante Santo, 50-C, 3.º, direito, 1350-379 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600-548 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algezuz, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- PESSOALFORM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-070 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Carlos Pereira, 4, cave, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Damião de Góis, 14, 2584-908 Carregado — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- PRITECHE — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Américo Durão, lote 1, 4.º, direito, 1900 Lisboa — alvará n.º 488/2005.
- Pro-Impact — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da} (2.º proc.), Avenida do Engenheiro Pinheiro Braga, 18, loja 12-B, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 476/2005.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Professor Fernando da Fonseca, 12-A, loja 2, 1600-618 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Maestro Frederico Freitas, 11-A, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio de Bancelos, 2690 Santa Iria de Azoia — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2615-080 Alverca — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.^{da}, Paião, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCEDDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francisco Alexandre Ferreira, 96-G, 4400-469 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 249/99.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Berna, 42, 1.º, direito, 1050-042 Lisboa — alvará n.º 464/2004.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.^{da}, Avenida de João XXI, 70, escritório 1, 1000-304 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça de Mouzinho de Albuquerque, 60, 5.º, 4100 Porto — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.

- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Estação, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICEDUE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. — E. T. Temp., L.^{da}, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCEDUE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.^{da}, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Cruzamento da Estrada de Bucelas, lote 30, Edifício Vendespacos, 2669-908 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATTEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, tra-seiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Andrade Corvo, 27, 3.º, 1050-008 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDUE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de São Sebastião da Pedreira, 9-D, 1050-205 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- Synergie — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de 15 de Novembro, 113, 4100-421 Porto — alvará n.º 265/99.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 3-B, 1900-178 Lisboa — alvará n.º 273/99.
- Tempo & Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Adelino Palma Carlos, lote 19, 2, Quinta do Gato Bravo, 2810-352 Feijó — alvará n.º 330/2001.
- Tempo Milenium — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Afonso, 2, 1.º, A, Quinta da Piedade, 2625-171 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 496/06.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pé de Mouro, 1, Capa Rota, 2710-144 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955-010 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.
- TISTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Nova dos Mercadores, lote 2.06.02, loja C, Parque das Nações, 1990 Lisboa — alvará n.º 477/2005.
- TOMICEDUE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António José Saraiva, 20-A, Vale Flores de Baixo, Feijó, 2800 Almada — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- ULTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Carlos de Melo, 154, loja 3, 2810-239 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Prof. Aníbal Cavaco Silva, bloco B-3, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- Universe Labour — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Patrão Sérgio, 47, rés-do-chão, 4490-579 Póvoa de Varzim — alvará n.º 485/2005.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.

- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VARMOLDA — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua do Professor Fernando Fonseca, lote B-3, 4, 1600 Lisboa — alvará n.º 478/2005.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- Vertente Humana — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Dinis, 38, 1.º, direito, 2675-327 Odivelas — alvará n.º 493/2005.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 426/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Working Solutions — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Adriano Lucas, Loteamento das Arroteias, lote 3, 3020-319 Coimbra — alvará n.º 497/06.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.

