

Boletim do Trabalho e Emprego

16

1.^a SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 9,91

| | | | | | | |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|--------|------------|---------------|
| BOL. TRAB. EMP. | 1. ^a SÉRIE | LISBOA | VOL. 71 | N.º 16 | P. 711-828 | 29-ABRIL-2004 |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|--------|------------|---------------|

| | Pág. |
|---|------|
| Regulamentação do trabalho | 713 |
| Organizações do trabalho | 793 |
| Informação sobre trabalho e emprego | ... |

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

| | |
|--|-----|
| — CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado | 713 |
| — CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado | 729 |
| — ACT entre a CAIMA — Ind. de Celulose, S. A., e outra e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Revisão global | 742 |
| — ACT entre a CAIMA — Ind. de Celulose, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global | 764 |
| — AE entre a empresa TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L. ^{da} , e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar | 785 |

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

| | |
|--|-----|
| — Sind. Unidade dos Professores — SINDUP — Constituição | 793 |
| — Sind. Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia — SETN, que passa a denominar-se Sind. Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia — SPEUE — Alteração | 799 |
| — FENPROF — Feder. Nacional dos Professores — Alteração | 809 |

II — Corpos gerentes:

| | |
|---|-----|
| — Sind. dos Metalúrgicos dos Dist. de Lisboa, Santarém e Castelo Branco | 818 |
| — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Bebidas | 823 |
| — União dos Sind. de Castelo Branco/CGTP-IN | 824 |
| — SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas | 824 |

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

| | |
|--|-----|
| — AGEFE — Assoc. Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico | 825 |
| — ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios | 825 |

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

| | |
|---|-----|
| — SONAFI — Sociedade Nacional de Fundição Injectada, S. A. | 826 |
| — Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, Cires, S. A. | 827 |
| — TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A. | 827 |
| — Automóveis Citroën, S. A. — Rectificação | 827 |



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

O CCT comércio de carnes do distrito de Leiria, celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1980, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 1981, 42, de 15 de Novembro de 1982, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 3, de 22 de Janeiro de 1985, 4, de 29 de Janeiro de 1986, 4, de 29 de Janeiro de 1987, 4, de 29 de Janeiro de 1988, 7, de 22 de Feve-

reiro de 1989, 6, de 15 de Fevereiro de 1990, 22, de 15 de Junho de 1991, 4, de 29 de Janeiro de 1992, 3, de 22 de Janeiro de 1993, 2, de 15 de Janeiro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1994, 8, de 21 de Fevereiro de 1995, 8, de 28 de Fevereiro de 1995, 7, de 22 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 14, de 15 de Abril de 1998, 13, de 8 de Abril de 1999, 16, de 29 de Abril de 2000, 14, de 15 de Abril de 2001, 12, de 29 de Março de 2002, e 11, de 22 de Março de 2003, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange, por um lado, as

empresas de comércio de carnes (CAE 52220) filiadas na Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a extensão da presente CCT a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo 1.

4 — Esta CCT abrange 105 empresas e 193 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2004, e serão revistas anualmente.

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

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

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada e com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciantes disporão até 10 dias para examinar as contrapropostas.

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

9 — A CCT denunciada mantém-se até à entrada em vigor de outra que a revogue.

10 — Na reunião protocolar deve ser definido qual a entidade secretariante do processo de revisão.

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

Cláusula 2.^a-A

Substituição da CCT

1 — A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 19.^a-A

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores têm direito a € 2,90 de subsídio de alimentação por cada dia de trabalho.

Cláusula 19.^a-B

Abono para falhas

Os caixas têm direito a um abono mensal para falhas de € 20.

CAPÍTULO XII

Cláusula 54.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta CCT.

Cláusula 54.^a-A

Constituição, funcionamento e deliberação

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;
- b) Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária terá de ser objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos;
- e) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte, tendo de ser

também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;
- b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;
- c) A entidade secretariante deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3 — Atribuições — interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por esta CCT e aos trabalhadores;
- d) As deliberações devem ser remetidas pela entidade secretariante ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante da convenção.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 55.^a

Segurança no trabalho — Obrigações das entidades patronais

As empresas obrigam-se a garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais.

Cláusula 55.^a-A

Princípios gerais

1 — As empresas criarão e manterão serviços internos responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto nesta e a responder a todas as necessidades.

2 — O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços só é autorizado com o acordo da comissão sindical e, na falta deste, do Sindicato.

Cláusula 55.^a-B

Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), nos termos do regulamento que vigorar ou forem aprovados pelos trabalhadores.

2 — Para o exercício das funções, cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de doze horas retribuídas, que contará para todos os efeitos como tempo de efectivo serviço, sem prejuízo de serem justificadas as faltas, quando ultrapassem aquele crédito, por necessidade de maior período.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST têm direito:

A receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou os riscos profissionais e ambientais;

A estar correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

A obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

A apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3 desta cláusula, ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

Admissão na empresa;

Mudança de posto ou de funções;

Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;

Adopção de uma nova tecnologia.

5 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;

No recurso ao trabalho por turno nocturno ou nocturno.

6 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

7 — Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;

8 — Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 55.^a-C

Responsabilidade

As empresas que com negligência ou dolo não cumpram as disposições relativas às matérias constantes desta convenção sobre segurança, higiene, saúde, ambiente e prevenção dos riscos profissionais, para além das obrigações que decorram da lei, estão obrigadas a indemnizar o trabalhador sinistrado num valor de 24 meses da sua retribuição ou do salário mínimo nacional quando aquele for inferior a este.

Cláusula 55.^a-D

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2 — Ao abrigo desta convenção, são criadas nas empresas comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

3 — As competências e o modo de funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho serão definidos em regulamento próprio a acordar entre as partes.

Cláusula 55.^a-E

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas nesta cláusula, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto nesta cláusula, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódico, e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 55.^a-F

Postos de trabalho isolados

1 — Enquanto não for aprovado o regulamento previsto nesta cláusula, a empresa, ouvidas as comissões

referidas nesta cláusula, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectados rapidamente as situações de emergência tais como acidentes ou doenças súbitas.

2 — No trabalho nocturno serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros, e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

Cláusula 55.^a-G

Equipamento individual

1 — Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não poder ser eliminado na fonte.

2 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4 — Nos termos do regulamento previsto nesta cláusula, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 55.^a-H

Direito à formação profissional

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa. As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

Tabela salarial para 2004

| Categorias | Remunerações (em euros) |
|---|----------------------------|
| Gerente | 757 |
| Encarregado | 696 |
| Chefe de secção | 618 |
| Caixa de balcão | 380 |
| Servente | 404 |
| Guarda-livros | 604 |
| Primeiro-oficial/primeiro-escriurário | 502 |
| Segundo-oficial/segundo-escriurário | 492 |
| Praticante do 2.º ano | 390 |
| Praticante do 1.º ano | 362 |
| Aprendiz do 1.º ano | (a) |
| Motorista de pesados | 531 |
| Motorista de ligeiros | 505 |
| Ajudante de motorista | 440 |

(a) Estes trabalhadores têm direito à percentagem legal do salário mínimo nacional.

Nota. — Os valores supramencionados vigoram desde 1 de Janeiro de 2004.

Leiria, 5 de Abril de 2004.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria:

Célia Cristina Rodrigues Santos, mandatária.

Joaquim Almeida Cruz, mandatário.

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

Vladimiro Garrido Andrade, mandatário.

Fernando Rosa Marrazes, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio de carnes (CAE 52220) filiadas na Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a extensão da presente CCT a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área abrangida pela convenção, distrito de Leiria, a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo I.

4 — Esta CCT abrange 105 empresas e 193 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — A presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2004, e serão revistas anualmente.

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

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

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de

carta registada e com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciantes disporão até 10 dias para examinar as contrapropostas.

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

9 — A CCT denunciada mantém-se até à entrada em vigor de outra que a revogue.

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

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

Cláusula 2.^a-A

Substituição da CCT

1 — A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Classificação e categorias profissionais

Cláusula 3.^a

Admissão

A admissão de trabalhadores nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos com mais de 14 anos de idade e com as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental por 15 dias.

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

3 — A admissão deve ser pela empresa imediatamente participada ao Sindicato.

Cláusula 5.^a

Mudança de emprego

1 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal manterá a categoria profissional e demais regalias de que o trabalhador era titular na empresa anterior, salvo o disposto na cláusula 11.^a

2 — Para os efeitos do número anterior, entende-se que exercem o mesmo ramo de actividade as empresas abrangidas pela mesma associação ou as empresas que, não estando inscritas, o possam estar, desde que neste caso estejam abrangidas pela presente convenção.

Cláusula 6.^a

Classificação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias constantes do anexo I.

2 — A criação de novas categorias, sua definição e retribuição será da competência da comissão paritária, a requerimento de qualquer das partes.

3 — As categorias criadas nos termos do n.º 2 consideram-se parte integrante deste contrato.

Cláusula 7.^a

Promoções e acessos

1 — Sempre que as empresas, para além das promoções previstas no número seguinte, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2 — Os oficiais e escriturários de 2.^a ascendem à categoria imediatamente superior ao fim de quatro anos.

Os praticantes e estagiários do 2.^o ano são promovidos a oficiais ou a escriturários de 2.^a ao fim de dois anos.

Os praticantes e os estagiários do 1.^o ano passam a praticantes ou a estagiários do 2.^o ano ao fim de um ano ou logo que atinjam 21 anos de idade.

Os aprendizes são promovidos a praticantes do 1.^o ano ao fim de um ano ou logo que atinjam 18 anos de idade, neste caso desde que tenham seis meses de aprendizagem.

CAPÍTULO III

Cláusula 8.^a

Obrigações das empresas

São obrigações das empresas, entre outras:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- c) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

- d) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias, delegados sindicais e delegados à previdência para o exercício das suas funções;
- e) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- f) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- g) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para as reuniões gerais que pretendam efectuar;
- h) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do Sindicato em local adequado;
- i) Permitir, sempre que justificada, a circulação dos elementos da direcção do Sindicato nas instalações onde os trabalhadores prestem serviço;
- j) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição, sempre que possível, instalações para seu uso.

Cláusula 9.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores, entre outras:

- a) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;
- d) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato, salvo autorização desta.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou de companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitido por lei e por este contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 12.^a;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis de trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 11.^a

Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo após parecer do Sindicato.

Cláusula 12.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade comercial, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e ou não diste mais de 2 km.

3 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador resultantes da transferência desde que comprovadas.

Cláusula 13.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho tiver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo na cláusula 12.^a

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

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

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

5 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 14.^a

Contratos a prazo

1 — As empresas poderão celebrar contratos a prazo, desde que seja certo, devendo, no entanto, apenas fazê-lo em casos de aglomeração anormal e temporária de trabalho ou para a substituição de trabalhadores cujo contrato se encontra temporariamente suspenso ou de férias.

2 — O contrato de trabalho a prazo será sempre reduzido a escrito e dele constarão os elementos de identificação do trabalhador, a categoria profissional, horário e local de trabalho, motivos de celebração do contrato, a data de início e o termo do contrato.

3 — É nula a estipulação do prazo nos contratos celebrados fora dos casos previstos nos números anteriores.

4 — No termo do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até oito dias antes do seu termo a entidade patronal comunicar de forma inequívoca e por escrito ao trabalhador a vontade de o renovar ou não.

5 — As empresas não deverão celebrar contratos a prazo desde que o número destes exceda os 10% do total de trabalhadores da empresa, podendo em qualquer caso ter, pelo menos, um trabalhador a prazo.

6 — O delegado sindical, quando exista, deverá estar sempre presente no momento da celebração de qualquer contrato a prazo.

CAPÍTULO IV

Cláusula 15.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sábado para os trabalhadores de escritório e em seis dias consecutivos para os profissionais em carnes e motoristas.

2 — O início e fim do período de trabalho terá de se verificar entre para os trabalhadores de escritório, as 9 e as 18 horas, não podendo ao sábado ultrapassar as 13 horas; para os profissionais em carnes e motoristas, as 8 e as 20 horas, não podendo no último dia ultrapassar as 13 horas.

3 — A distribuição diária do período de trabalho a que se refere o número anterior far-se-á por acordo entre a empresa e o trabalhador, não podendo em qualquer caso haver período superior a oito horas.

4 — Para o desmancho das carcaças e preparação das carnes, poderá o pessoal afecto a estas tarefas entrar uma hora antes, sem prejuízo do horário de trabalho.

Cláusula 16.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os tra-

balhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à secretaria de Estado do Trabalho, serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores que vierem a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal especial de montante de 30 % da remuneração, que integrará, para todos os efeitos, a sua retribuição mensal.

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito ao descanso semanal, feriado e descanso semanal complementar e, bem assim, ao período normal de trabalho fixado na cláusula 15.^a

Cláusula 17.^a

Trabalho extraordinário

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário.

Cláusula 18.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário ou o efectuado em dias de descanso ou feriados dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 %, tanto para o trabalho extraordinário diurno como para o trabalho extraordinário nocturno;
- b) Em dias de descanso ou feriados, a remuneração será de 200 %.

2 — A forma de considerar o cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, ao trabalhador deverá ser paga pela entidade patronal uma refeição, mediante apresentação do respectivo recibo, até ao valor de 150\$.

4 — Desde que o trabalho extraordinário termine a horas que não permitam ao trabalhador a utilização de transporte colectivo, a entidade patronal fornecerá o transporte até à sua residência ou alojamento ou custeará as despesas respectivas.

Cláusula 19.^a

Retribuição

1 — As remunerações certas mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam da tabela anexa.

2 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos,

o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

3 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

4 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

5 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagens de serviço, para despesas de alimentação e alojamento, o valor dessas despesas, devidamente comprovadas pela apresentação dos documentos respectivos.

6 — Por mútuo acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, poderão ser determinados subsídios de viagem diários, semanais ou mensais, para despesas de alimentação, alojamento e representação.

7 — As entidades patronais obrigam-se a pagar o valor do coeficiente 0,25 sobre o preço da gasolina super por quilómetro percorrido aos trabalhadores aos seu serviço que utilizem carro próprio.

8 — Às entidades patronais fica reservado o direito de substituírem a modalidade acordada no n.º 7 desta cláusula por veículo próprio da empresa, sendo neste caso todas as despesas inerentes à sua manutenção e utilização de sua conta.

Cláusula 19.^a-A

Subsídio de alimentação

Todo os trabalhadores têm direito a € 2,90 de subsídio de alimentação por cada dia de trabalho.

Cláusula 19.^a-B

Abono para falhas

Os caixas têm direito a um abono mensal para falhas de € 20 enquanto estiverem no exercício das suas funções.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições certas mínimas estabelecidas nesta CCT será acrescida uma diuturnidade no valor de 10 % daquelas por cada quatro anos de antiguidade na categoria, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — As diuturnidades previstas no número anterior poderão deixar de ser concedidas se entretanto a melhoria do respectivo ordenado, concedida voluntariamente pela entidade patronal, já for superior ao das diuturnidades vencidas.

3 — Para efeitos de aplicação do n.º 1 desta cláusula, a 1.^a diuturnidade venceu-se em 29 de Agosto de 1976.

Cláusula 21.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 22.^a

Substituição

1 — Sempre que um trabalhador substituir outro de categoria e de retribuição superior, tem direito a receber esta retribuição enquanto durar a substituição.

2 — Se a substituição referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de três anos, o trabalhador manterá o direito à retribuição superior logo que cesse a substituição.

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

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio igual a um mês da retribuição auferida à data.

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

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

4 — No ano em que forem incorporados ou regressem do serviço militar em ano diferente, ou estiverem doentes, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — Para os trabalhadores com remuneração variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos 12 meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato se for inferior.

6 — O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 4, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 24.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição mensal deverá ser paga num dos três últimos dias úteis de cada mês.

CAPÍTULO V

Cláusula 25.^a

Feriados

São feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval ou qualquer outro dia em substituição deste, por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal.

Cláusula 26.^a

Trabalho em dia de descanso

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

Cláusula 27.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, 30 dias de férias.

2 — Se a admissão de um trabalhador se verificar no 1.º semestre, o trabalhador tem direito a gozar, findo o período experimental, dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho efectuado ou a efectuar até 31 de Dezembro desse ano civil, podendo, neste caso, as férias ser gozadas até Dezembro.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Se não houver acordo, a empresa fixará a época de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum será concedido o gozo simultâneo de férias, salvo se forem os únicos trabalhadores da empresa.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidos as férias antes da incorporação. Se não for possível o trabalhador gozar férias, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos.

6 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 30 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente

as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador optar por gozá-las no 1.º trimestre do ano seguinte.

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

Cláusula 28.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio igual à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

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

3 — Este subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se este for menor, para os trabalhadores com retribuição mista.

Cláusula 29.^a

Marcação de férias

A empresa é obrigada a afixar, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias dos trabalhadores ao seu serviço. Se não o fizer, fica obrigada a aceitar a época que o trabalhador escolher.

Cláusula 30.^a

Interrupção de férias

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

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 31.^a

Sanções

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

2 — A empresa que não dê cumprimento ao disposto na cláusula 28.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 32.^a

Definição de faltas

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 33.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

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

Cláusula 34.^a

Participação de falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo casos de impossibilidade, no próprio dia e ou no início do período de trabalho.

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

Cláusula 35.^a

Tipos de faltas

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais, comissões paritárias ou instituições de previdência;
- c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento de cônjuge, pais, filhos, genros, noras e sogros, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de avós, netos, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filhos, durante três dias consecutivos;
- g) Prestação de provas de exame, nos termos do n.º 2 da cláusula 50.^a;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3 — Quando o trabalhador fizer invocação falsa de algumas destas situações, a falta é considerada injustificada.

Cláusula 36.^a

Consequência da falta

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito a descontá-la na retribuição ou a diminuir de igual número de dias o período de férias, não podendo, neste caso, o período de férias ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

3 — Sempre que o trabalhador falte injustificadamente nos dias anterior e imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a estes.

CAPÍTULO VIII

Sanções disciplinares

Cláusula 37.^a

Princípio geral

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

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

Cláusula 38.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até seis dias;
- d) Suspensão do trabalho até 10 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve nos termos legais.

4 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período da suspensão não fica dispensado.

5 — As empresas deverão comunicar ao Sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinaram.

Cláusula 39.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 40.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

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

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

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

CAPÍTULO IX

Cláusula 41.^a

Extinção da relação de trabalho

O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por decisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 42.^a

Por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha razão quer não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e será enviada cópia ao Sindicato.

Cláusula 43.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Concluindo-se o trabalho para que foi celebrado;
- c) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de procedimento disciplinar.

3 — O processo disciplinar será escrito e, no caso de haver lugar a nota de culpa, desta constará obrigatoriamente a descrição dos comportamentos imputáveis ao trabalhador e bem assim a realização das diligências por ele solicitadas.

4 — Findo o processo, e independentemente da sua tramitação legal, este e a respectiva decisão serão comunicados ao Sindicato.

5 — Só serão atendidos os factos e circunstâncias invocados na nota de culpa.

Cláusula 45.^a

Justa causa da rescisão

1 — Constitui justa causa para a empresa rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- e) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- f) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, desde que esta qualidade seja conhecida pelo trabalhador;
- g) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórias;
- h) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Constitui justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição da forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

3 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 2 confere ao trabalhador o direito à indemnização legalmente prevista.

Cláusula 46.^a

Renúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Cláusula 47.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas de posto de trabalho, quando for devidamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar 30 dias durante o período de gravidez, intercalados ou consecutivos;
- c) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, até 12 meses após o parto. A trabalhadora poderá deduzir o período de uma hora no início ou no termo do período diário de trabalho;

- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;
- e) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que devidamente comprovadas, sem perda da retribuição normal, até ao limite de quarenta e quatro horas durante o período de gravidez;
- f) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação do trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

Cláusula 48.^a

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

1 — Fica também vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto.

2 — A inobservância do estipulado nesta cláusula implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento à trabalhadora despedida das remunerações que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas do dobro da indemnização legalmente prevista.

Cláusula 49.^a

Direitos especiais dos menores

São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Não ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas;
- b) A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

Cláusula 50.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados, de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

2 — A redução prevista no número anterior será de:

- a) Até ao limite de cento e vinte horas anuais, para os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional;
- b) Uma hora antes do início das aulas, para os que frequentem cursos oficiais ou oficializados.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4 — O trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência de 30 dias, do início da frequência

efectiva dos cursos oficiais ou oficializados a que se refere o n.º 1 desta cláusula

5 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data do início de frequência efectiva do curso.

6 — As faculdades citadas nos n.ºs 1, 2, e 3 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de assiduidade e de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos.

§ único. Entende-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas.

7 — A entidade patronal custeará na totalidade as despesas ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e obtenha do trabalhador a garantia de que, pelo menos durante mais de um ano, permanecerá na empresa, podendo aquele obrigar-se, restituindo a soma das importâncias despendidas.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 51.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os profissionais ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 52.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença até 20 dias seguidos ou interpolados por ano, as entidades patronais pagarão aos seus profissionais a diferença entre o ordenado auferido à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

Cláusula 53.^a

Complemento da pensão por acidente

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante de causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o profissional tenha direito.

CAPÍTULO XII

Comissões paritárias

Cláusula 54.^a

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta CCT.

Cláusula 54.^a-A

Constituição, funcionamento e deliberação

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;
- b) Por cada representante efectivo, será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efectivo;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes respectivos dos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária terá de ser objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos;
- e) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte, tendo de ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;
- b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;
- c) A entidade secretariante deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3 — Atribuições — interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas por esta CCT e aos trabalhadores;

- d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade secretariante, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante da convenção.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 55.^a

Segurança no trabalho — Obrigações das entidades patronais

As empresas obrigam-se a garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais.

Cláusula 55.^a-A

Princípios gerais

1 — As empresas criarão e manterão serviços internos responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto nesta cláusula e a responder a todas as necessidades.

2 — O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços só é autorizado com o acordo da comissão sindical e, na falta deste, do Sindicato.

Cláusula 55.^a-B

Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), nos termos do regulamento que vigorar ou forem aprovados pelos trabalhadores;

2 — Para o exercício das funções, cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de doze horas retribuídas, que contará para todos os efeitos como tempo de efectivo serviço, sem prejuízo de serem justificadas as faltas, quando ultrapassem aquele crédito, por necessidade de maior período.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST têm direito:

A receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou os riscos profissionais e ambientais;

A estar correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

A obter informação sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

A apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional;

4 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3 desta cláusula, ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

Admissão na empresa;
Mudança de posto ou de funções;
Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;
Adopção de uma nova tecnologia.

5 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;
As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;
No recurso ao trabalho por turno nocturno ou nocturno.

6 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

7 — Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados.

8 — Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 55.^a-C

Responsabilidade

As empresas que, com negligência ou dolo, não cumprem as disposições relativas às matérias constantes desta convenção sobre segurança, higiene, saúde, ambiente e prevenção dos riscos profissionais, para além das obrigações que decorram da lei, estão obrigadas a indemnizar o trabalhador sinistrado num valor de 24 meses da sua retribuição ou do salário mínimo nacional quando aquele for inferior a este.

Cláusula 55.^a-D

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2 — Ao abrigo desta convenção, são criadas nas empresas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

3 — As competências e o modo de funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho serão

definidos em regulamento próprio a acordar entre as partes.

Cláusula 55.^a-E

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — As empresas obrigam-se a promover, através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos, e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 55.^a-F

Postos de trabalho isolados

1 — Enquanto não for aprovado o regulamento, a empresa, ouvidas as comissões referidas nesta cláusula, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectadas rapidamente situações de emergência tais como acidentes ou doenças súbitas.

2 — No trabalho nocturno serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros, e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

Cláusula 55.^a-G

Equipamento individual

1 — Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não poder ser eliminado na fonte.

2 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4 — Nos termos do regulamento previsto, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 55.^a-H

Direito à formação profissional

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa. As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

mente baixa de categoria, diminuição da retribuição ou suspensão de qualquer regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor deste contrato.

Leiria, 5 de Abril de 2004.

CAPÍTULO XIV

Cláusula 56.^a

Direitos adquiridos

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeada-

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria:

Célia Cristina Rodrigues Santos, mandatária.
Joaquim Almeida Cruz, mandatário.

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

Vladimiro Garrido Andrade, mandatário.
Fernando Rosa Marrazes, mandatário.

ANEXO I

| Categorias | Definições | Remuneração (1-1 a 31-12-2004) (euros) |
|---------------------------------|---|---|
| Gerente comercial | O trabalhador que, mediante procuração bastante, gere e administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta. | 757 |
| Encarregado geral | O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados | 696 |
| Chefe de secção ou encarregado. | O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção. | 618 |
| Caixa de balcão | O trabalhador que, entre outras tarefas, recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques. | 380 |
| Servente | O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas. | 404 |
| Guarda-livros | O trabalhador que se ocupa de registos ou livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. | 604 |
| Escriturário | O trabalhador que executa trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo. | |
| Primeiro-escriturário . . . | | 502 |
| Segundo-escriturário . . . | | 492 |
| Estagiário | O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função. | |
| Estagiário do 2.º ano . . . | | 390 |
| Estagiário do 1.º ano . . . | | 362 |
| Oficial | O trabalhador que, possuindo os conhecimentos inerentes à técnica do ramo, procede ao desmancho das reses, corte de carnes e venda ao público e efectua outras tarefas compatíveis. | |
| Primeiro-oficial | | 502 |
| Segundo-oficial | | 492 |
| Praticante | O trabalhador que, após o regime de aprendizagem, se considera apto a auxiliar os profissionais de primeiro-oficial e segundo-oficial no desempenho das suas tarefas e se inicia no exercício das mesmas. | |
| Praticante do 2.º ano . . . | | 390 |
| Praticante do 1.º ano . . . | | 362 |
| Aprendiz | O trabalhador que, no estabelecimento, está em regime de aprendizagem e de tomada de contacto com as tarefas inerentes às categorias de praticante, segundo-oficial e primeiro-oficial. | |
| Aprendiz do 1.º ano . . . | | Percentagem legal do salário mínimo nacional. |
| Motorista (pesados e ligeiros). | O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e água. Os veículos pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista. | |
| Motorista de pesados . . . | | 531 |
| Motorista de ligeiros . . . | | 505 |
| Ajudante de motorista | É o trabalhador que acompanha o motorista, procede ao acondicionamento da carga, colabora na conservação do veículo e orienta as manobras. | 440 |

ANEXO II

Classificação e integração em níveis de qualificação das funções existentes no sector, de harmonia com o disposto no artigo 11.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

| Níveis | Categorias |
|--------|--|
| 1 | Gerente comercial. |
| 2 | — |
| 2.1 | Encarregado geral. |
| 3 | Encarregado. Guarda-livros. Chefe de secção. |
| 4 | — |
| 5 | — |
| 5.1 | Escriturário. |
| 5.2 | Oficiais. Motoristas. |
| 6 | — |
| 6.1 | Caixa de balcão. |
| 7 | — |
| 7.1 | Ajudante de motorista. Servente. |
| A | Estagiários. Praticantes. Aprendizes. |

Leiria, 5 de Abril de 2004.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria:

Célia Cristina Rodrigues Santos, mandatária.
Joaquim Almeida Cruz, mandatário.

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

Vladimiro Garrido Andrade, mandatário.
Fernando Rosa Marrazes, mandatário.

Depositado em 21 de Abril de 2004, a fl. 56 do livro n.º 10, com o n.º 22/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 22,

de 15 de Junho de 1996, 40, de 29 de Outubro de 1997, 39, de 22 de Outubro de 1998, 40, de 29 de Outubro de 1999, 4, de 29 de Janeiro de 2001, 16, de 29 de Abril de 2002, e 16, de 29 de Abril de 2003.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas, filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 115 empresas e 2296 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo legal.

2 — A proposta de revisão não pode ser apresentada à outra parte antes de decorridos 10 meses após a data da entrega para depósito.

3 — A resposta será enviada por escrito até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se então o respectivo processo de negociação.

4 — Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

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

Serviços auxiliares de escritório — idade e habilitações mínimas legais;
Trabalhadores de escritório — após ter concluído o 9.º ano de escolaridade;
Contínuos, porteiros e guardas — 18 anos e habilitações mínimas legais
Cobreadores — 18 anos e habilitações mínimas legais;

Trabalhadores do comércio — idade e habilitações mínimas legais;
Técnicos de vendas — 18 anos e habilitações correspondentes ao curso geral de comércio administração ou equivalente;
Técnicos de laboratório — 18 anos e habilitações mínimas legais;

para além de, relativamente a todas aquelas profissões:

- a) Serem respeitadas as exigências da lei de higiene, segurança e saúde;
- b) Carteira ou caderneta profissional, quando obrigatória.

2 — As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que deverão consultar os serviços do sindicato respectivo, o serviço nacional de emprego e as associações de deficientes.

3 — As habilitações mínimas de trabalho referidas no n.º 1 não são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias ou profissões nele previstas.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — No acto de admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2 — A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por dois meses, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3 — Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisório.

4 — Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

§ único. O não cumprimento do n.º 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do pessoal substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido, nos termos e para os efeitos previstos

no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre terá direito a uma compensação de 15 dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

Os trabalhadores a classificar como técnico de laboratório com mais de quatro anos, técnico auxiliar de laboratório de dois a quatro anos e técnico auxiliar de laboratório até dois anos serão integrados nos grupos conforme a sua antiguidade na empresa.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal — Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

Profissionais de armazém

a) Nos armazéns que tenham até 7 trabalhadores será obrigatória a existência de um fiel de armazém.

b) Nos armazéns com mais de 8 e até 12 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de um fiel de armazém.

c) Nos armazéns com mais de 13 e até 21 trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado de armazém e de dois fiéis de armazém.

d) Nos armazéns com 21 ou mais trabalhadores será obrigatória a existência de um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregado de armazém e fiéis de armazém.

Profissionais de escritório

a) Nos escritórios com mais de 24 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

1) É obrigatória existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada 16 profissionais.

2) É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito profissionais. Nas empresas com um número de seis profissionais será obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção, bem como sempre que tratando-se de escritórios anexos a fábricas, filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências seja, no mínimo, de cinco aquele número de profissionais.

b) O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

§ único. Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os profissionais do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Cláusula 8.^a

Acesso

1 — Para efeitos de promoção dos trabalhadores, para além das promoções automaticamente previstas nos números seguintes, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições, devidamente comprovadas:

- a) Bom e efectivo serviço;
- b) Habilitações profissionais;
- c) Tempo de permanência na categoria;
- d) Tempo de serviço prestado na entidade patronal;
- e) Anos de idade.

2 — Os paquetes logo que completem 18 anos de idade serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

3 — Os praticantes de armazém, logo que completem dois anos de prática ou atinjam 18 anos de idade, serão obrigatoriamente promovidos à categoria de servente, ou empilhador, ou embalador.

4 — Os estagiários, logo que completem três anos de categoria ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão à categoria de escriturário ou operador de computador.

5 — Os dactilógrafos passarão a terceiros-escriturários, nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

6 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, bem como os operadores de computador, telefonistas, contínuos, guardas e porteiros, após três anos de permanência na categoria respectiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata, de 2.^a ou de 1.^a

7 — Os terceiros-escriturários e os segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria respectiva, ascenderão automaticamente à classe superior imediata.

§ único. Para os efeitos previstos nesta cláusula, será considerada a antiguidade na categoria ou escalão à data da entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 9.^a

Relação nominal

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter aos sindicatos respectivos o quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

- a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Facilitar o exercício de cargos em organismos sindicais, instituições de segurança social, comissões de trabalhadores ou qualquer cargo oficial para o qual possa vir a ser designado, nos termos da lei vigente;
- d) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;
- e) Observar as deliberações dos sindicatos em matéria da sua competência, no que se refere ao contrato colectivo de trabalho;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria, salvo quando os legítimos interesses da empresa o exijam e desde que tal mudança não implique prejuízos na remuneração nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- g) Enviar aos sindicatos o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes da presente convenção colectiva de trabalho e da lei.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

- a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do sindicato, etc.;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;
- d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;

- f) Defender os legítimos interesses da empresa;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus superiores hierárquicos como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa.

§ 1.º O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º A proibição a que se refere a alínea d) é extensiva aos casos de actividade não concorrente com a da entidade patronal, quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias do trabalhador

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição na medida das ausências impostas pelo exercício dos cargos referidos na alínea c) da cláusula 10.^a, desde que essas ausências não excedam trinta e duas horas úteis mensais, sempre que justificadas;
- d) Baixar a categoria ao trabalhador, salvo nos casos previstos por lei, ou que resultem de decisões da comissão de reclassificação;
- e) Transferir o trabalhador, sem acordo deste, para outro local de trabalho, se esta transferência lhe causar prejuízos morais ou materiais relevantes;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na presente convenção colectiva de trabalho.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar, mas sempre, e em todos os casos, a título facultativo para os trabalhadores.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia nem ultrapassar no máximo cem horas de trabalho extraordinário por ano.

4 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 %, se o trabalho for diurno;
- b) 125 %, se o trabalho for nocturno, mas prestado entre as 20 e as 24 horas;
- c) 200 %, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias feriados ou aos domingos;
- d) 100 %, se o trabalho for prestado aos sábados.

5 — O trabalho prestado em dias feriados ou de descanso semanal dá ainda ao trabalhador o direito de descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes à sua escolha.

§ único. Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 15.^a

Isonomia do horário de trabalho

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho, nos termos da lei geral.

§ único. A estes trabalhadores será garantida a retribuição especial para fins de isenção de horário de trabalho correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia a 75 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

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

2 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 18.^a

3 — Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4 — O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

5 — A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 17.^a

Retribuições certas mínimas

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — As retribuições estipuladas compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

3 — As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas, depois de deduzidas as notas de crédito.

§ único. A entidade patronal será credora das comissões pagas aos vendedores nos seguintes casos:

- a) Devoluções das mercadorias;
- b) Vendas a empresas que sejam objecto de processos de falência ou especiais de recuperação de empresas. Neste caso, serão, no entanto, entregues posteriormente aos vendedores as respectivas percentagens dos valores eventualmente recuperados naqueles processos.

4 — As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que afixam comissões nota discriminativa das vendas facturadas.

5 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do sindicato e inscrição na segurança social, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 18.^a

Regime de comissões

Não é permitido à entidade patronal ter trabalhadores exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de € 23,07 por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

3 — As diuturnidades são revistas anualmente nos termos da contratação colectiva.

Cláusula 20.^a

13.º mês

Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

§ 1.º No ano de admissão ou da cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal no montante proporcional ao número de meses de serviço que complete nesse ano.

§ 2.º Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

§ 3.º Para efeitos desta cláusula, entende-se por mês completo de serviço qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as importâncias seguintes para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos:

a) :

Diária — 9,04 %;
Alojamento e pequeno-almoço — 4,71 %;
Refeição — 2,16 %;

b) As percentagens mencionadas na alínea anterior incidem sobre a remuneração fixada para o grupo VII da tabela salarial.

2 — Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço na empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,26 vezes o preço do litro da gasolina aditivada por cada quilómetro percorrido.

§ único. Sempre que os trabalhadores técnicos de vendas utilizem as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro de responsabilidade civil, nos termos da leis vigente sobre a matéria.

3 — A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 90 dias.

4 — Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

Cláusula 22.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado por escrito prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

3 — O trabalho ocasional em funções diferentes do grau mais elevado não dá origem a subida de categoria.

§ único. Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a quarenta e cinco horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder duzentas e vinte e cinco horas.

Cláusula 23.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior por mais de 90 dias por ano, passará a receber esta última durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias, o substituto manterá a retribuição do substituído, ainda que, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal com direito a remuneração por inteiro, para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

Terça-feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, outro dia, tendo em conta razões de tradição local.

Cláusula 25.^a

Férias — Princípios gerais de duração

1 — O empregado tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito de férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o empregado dê o seu consentimento.

4 — O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será indicado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

5 — Aos trabalhadores pertencendo ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

§ único. Aos trabalhadores pertencendo ao mesmo agregado familiar que trabalhem em empresas diferentes a escolha do período de férias competirá alternadamente a cada um dos trabalhadores e ou empresas, salvo os casos das que encerrem completamente para período de férias.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis, a que acrescerão as bonificações constantes do n.º 3, alíneas a), b) e c), do artigo 213.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

7 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

8 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data de início de férias.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, sendo devida idêntica regalia ao trabalhador no ano em que regresse do cumprimento daquele serviço.

10 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e ainda os respectivos subsídios de férias.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal, acrescido da

média mensal das comissões, nos casos em que estas sejam devidas aos trabalhadores.

2 — No caso previsto no n.º 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será o equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 27.^a

Violação do direito de férias

1 — A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente às férias não gozadas.

2 — Se houver alteração nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultarem serão da responsabilidade da entidade patronal.

Cláusula 28.^a

Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho podem faltar ao serviço, com garantia do lugar que ocupam, nos seguintes casos:

- a) Pelo tempo estritamente necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei e que não resulte de actividade dolosa do trabalhador ou para prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afins do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou em 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivem em comunhão de vida ou de habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) Por altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- e) Por período não superior a cinco dias por ocasião do nascimento de filho;
- f) Pelos dias necessários para prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, além dos indispensáveis para a viagem, desde que sejam oficialmente comprovados pelo respectivo estabelecimento de ensino;
- g) Por exercício de funções próprias de bombeiros voluntários dadas por estes em caso de sinistro ou situação de emergência;
- h) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

i) Por outro motivo de força maior, a comprovar perante a entidade patronal.

2 — Ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, na parte em que excedem a lei, as faltas dadas nos casos previstos na alínea h), salvo tratando-se de membros das comissões de trabalhadores, e ainda todas as faltas previstas na alínea i).

3 — As faltas dadas nos casos previstos nas restantes alíneas não dão lugar a qualquer desconto de retribuição nem podem ser descontadas nas férias.

4 — Nos casos previstos nesta cláusula, as entidades patronais poderão exigir a prova da veracidade dos factos e as falsas declarações constituem infracção disciplinar.

5 — Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitam a comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando o não possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

Cláusula 30.^a

Impedimento prolongado

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, a antiguidade, subsídios contratuais e outras regalias que pressuponham a prestação efectiva de serviço e que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO VII

Direitos especiais

Cláusula 31.^a

Direitos de menores

1 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

2 — Serão cumpridos os requisitos da lei geral relativos à admissão de menores, nomeadamente no domínio de higiene, segurança e saúde.

Cláusula 32.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — As entidades patronais dispensarão, até uma hora e meia por dia, os trabalhadores-estudantes durante os períodos do ano escolar, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2 — As entidades patronais poderão, sempre que acharem conveniente, exigir documento comprovativo da frequência e ou aproveitamento escolar do trabalhador-estudante passado pelo estabelecimento de ensino.

Cláusula 33.^a

Mulheres trabalhadoras

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo de retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião de parto, uma licença de 120 dias e um complemento de subsídio de doença a que tiver direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;
- c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda da retribuição, às mães que amamentem os seus filhos;
- d) Dispensa, quando pedido, da comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;
- e) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares do profissional o exigem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

CAPÍTULO VIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 34.^a

Garantias de manutenção de regalias

1 — Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticados pela empresa.

2 — Os outorgantes, em conjunto, comprometem-se, aquando da entrada deste contrato para publicação, a requererem ao ministério com competência na matéria a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam os requisitos para essa filiação.

Cláusula 35.^a

Prevalência de normas

Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, quer elas sejam ou venham a ser atribuídas por via administrativa quer por via convencional anterior.

Cláusula 36.^a

Interpretação e integração de lacunas

A interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato resolvidas pelo recurso às actas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

Cláusula 37.^a

Comissão paritária

1 — As partes contraentes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora de reunião.

3 — Não é permitido salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — Os representantes serão designados pelas partes após a publicação da presente convenção.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à parte contrária.

Cláusula 38.^a

Produção de efeitos

As cláusulas referentes a retribuição do trabalho e benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 39.^a

Em caso de acidente ou roubo, devidamente comprovado, do cobrador ou caixa, ou de quem eventualmente o substitua, a entidade patronal responsabiliza-se pelas consequentes faltas ou destruição de valores que possam ocorrer.

Cláusula 40.^a

Os veículos pesados com capacidade igual ou superior a 8500 kg líquidos ou a 13 000 kg de peso bruto terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Subsídio de risco e seguro

1 — Os motoristas habilitados com certificado de formação válido exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de € 5,50 por cada dia em que prestem trabalho efectivo, independentemente da sua duração.

2 — As empresas obrigam-se a efectuar um seguro adicional por acidente, que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de € 53 000.

ANEXO I

Enumeração e definição de categorias

Ajudante de fiel ou conferente. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém, podendo assumir as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a sua distribuição.

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

Analista orgânico;
Analista de sistemas.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar

os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias no comércio. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha de produto; anuncia o preço e condições de crédito; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de departamento:

- 1) Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e do planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes;
- 2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido. Categorias profissionais ou escalões:

Chefe de escritório;
Chefe de serviços;
Chefe de divisão.

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

Chefe de vendas. — É o trabalhador que tem a seu cargo a organização, coordenação e controlo do sistema de promoção de vendas e propaganda dos produtos da empresa a quem presta serviço.

Cobrador. — Procede fora dos escritórios a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação, faz depósitos em bancos e noutros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade

da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Contínuo. — Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar ou entregar a correspondência executada diversos serviços análogos. Pode ser designado por paquete, quando menor de 18 anos. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;

Paquete.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas ou quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informação sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a;
- 3.^a.

Demonstrador. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos precisos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efectuando demonstrações; enaltece as qualidades dos produtos e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição. Elaborar e envia relatórios sobre as vistas efectuadas na sua actividade.

Director de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários depar-

tamentos. Exerce funções, tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos,

Distribuidor. — É o trabalhador que predominantemente distribui mercadorias e ou materiais pelos clientes ou sectores de venda.

Embalador. — É o trabalhador que predominantemente embala ou desembala mercadorias e ou materiais.

Empilhador. — É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias e ou materiais por processos físicos ou mecânicos, podendo executar outras tarefas.

Empregado de expedição. — É o trabalhador que exclusivamente elabora os documentos que acompanham a mercadoria saída do armazém, indicando quantidades e valores.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém sob a orientação do encarregado geral. Nos casos em que não haja encarregado geral, desempenhará as funções cometidas a este.

Encarregado geral. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados.

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de todos os profissionais e de toda a actividade do armazém. Fiscaliza as operações de entrada e de saída de mercadorias e ou materiais; fiscaliza os respectivos documentos; superintende na arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; fiscaliza a concordância entre mercadorias e ou materiais recebidos, as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e danos e perdas; controla a manipulação e a distribuição de mercadorias e ou materiais pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; superintende na elaboração de inventários; fiscaliza a orientação da organização material do armazém.

Escriturário. — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade, as respectivas despesas, assim como

outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, serviços de informação de entrega de documentos e de pagamento necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.º;
 - 2.º;
 - 3.º;
- Estagiário.

Estagiário. — É o trabalhador que coadjuva e se prepara para ingressar nas categorias de escriturário ou operador de computador. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.º;
- 2.º;
- 3.º

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída das mercadorias e ou materiais e executa os respectivos documentos; dirige a arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; verifica a concordância entre as mercadorias e ou materiais recebidos, notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e colabora na manipulação e distribuição das mercadorias e outros materiais pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; colabora na elaboração de inventários; colabora com os seus superiores hierárquicos na organização material do armazém.

Guarda. — Assegura a defesa e conservação das instalações da empresa e de outros valores que lhe sejam confiados. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.ª;
 - 2.ª;
- Paquete.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos profissionais de vendas, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomendas, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode ainda desempenhar

as funções de vendedor. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação de carga e descarga; verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Operador de computador. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante o trabalho a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola ou operador de material periférico. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.ª;
 - 2.ª;
- Estagiário.

Operador de empilhador. — É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias e ou materiais, por processos físicos ou mecânicos, podendo executar outras tarefas. Pode também ser classificado, de acordo com as funções que exerce, como operador de báscula.

Operador de telex. — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Paquete. — É o trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuo.

Porteiro. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veí-

culos. Pode ainda ser encarregado da recepção de correspondência. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
 - 2.^a;
- Paquete.

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem para caixeiro-ajudante, servente, emba-lador, distribuidor, operador de empilhador ou empre-gado de expedição.

Praticante de armazém. — É o trabalhador com menos de 18 anos em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

Programador informático. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sobre forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o com-putador.

Promotor técnico de vendas. — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos especiais dos produ-tos que a empresa transacciona, enaltece as suas qua-lidades nos seus aspectos de aplicação prática, com vista ao incremento das vendas. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

Prospecor de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades no mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

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

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias e ou materiais no estabelecimento e ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias e ou materiais no estabelecimento e ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que presta ser-viços de limpeza nas instalações, muito embora possa

executar outras funções inerentes ao serviço interno ou externo da empresa.

Técnico auxiliar de laboratório. — Auxilia a manipular amostras de fibras naturais e sintéticas e suas misturas, a fim de lhes dar a coloração e acabamentos desejados. Auxilia a preparar o banho de tinjimento e pastas de estamperia, misturando a água e produtos químicos em função dos corantes a utilizar e a natureza dos produtos têxteis, procedendo às correcções necessárias para obtenção da cor desejada. Auxilia a executar vários tra-tamentos de acordo com o tipo de produtos, efeitos pretendidos ou outras operações afins. Pode processar o seu trabalho, quer utilizando processos clássicos quer utilizando processos instrumentais.

Técnico de laboratório. — Manipula amostras de fibras naturais e sintéticas e suas misturas, a fim de lhes dar a coloração e acabamentos desejados. Prepara o banho de tinjimento e pasta de estamperia, misturando a água e produtos químicos em função do desejado, procedendo às correcções necessárias para a obtenção do resultado a obter, cabendo-lhe a elaboração do res-pectivo receituário. Executa vários tratamentos de acordo com o tipo de produtos, efeitos pretendidos ou outras operações afins. Pode comparar concentrações de corantes, contra produtos considerados *standards*, com o fim de avaliar concentrações e tons, podendo também efectuar ensaios em paralelo com o fim de ava-liar os diferentes graus de solidez dos tintos efectuados sobre as fibras. Executa os trabalhos laboratoriais ine-rentes à actividade da empresa e elabora os respectivos relatórios, utilizando processos clássicos, instrumentais ou informáticos.

Telefonista. — É o profissional que presta a sua ati-vidade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado. Categorias profissionais ou escalões:

- 1.^a;
- 2.^a

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabili-dade dos valores de caixa que lhe estão confiados, veri-fica as diversas caixas e confere as respectivas existên-cias; prepara os fundos para serem depositados nos ban-cos e toma as disposições necessárias para levantamen-tos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Vendedor. — É o trabalhador que exerce a sua ati-vidade predominantemente fora da empresa, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escri-tório central ou delegação a que se encontra adstrito. Elabora e envia relatórios sobre as visitas na sua ati-vidade. Pode ser designado como:

- Viajante, quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área defi-nida para o praticista;
- Pracista, quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Vendedor especializado. — É o trabalhador que, ocupando-se das mesmas tarefas do promotor técnico de vendas, acumula às mesmas a promoção de vendas de mercadorias. Elabora e envia relatórios sobre as visitas efectuadas na sua actividade.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

| Níveis | Categorias profissionais | Retribuições (euros) |
|--------|--|----------------------|
| I | Director de serviços Chefe de escritório | 785 |
| II | Tesoureiro Contabilista Chefe de departamento, de divisão e de serviços Analista de informática Chefe de vendas Encarregado geral comércio e armazém | 700 |
| III | Chefe de secção Guarda-livros Programador informático Inspector de vendas | 656 |
| IV | Correspondente em línguas estrangeiras Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Vendedor (sem comissões) Vendedor especializado (sem comissões) Promotor técnico de vendas (sem comissões) ... Prospector de vendas (sem comissões) Demonstrador (sem comissões) Secretário Técnico de laboratório (de mais de quatro anos) | 637 |
| V | Primeiro-escriturário Caixa Operador de computadores de 1. ^a Cobrador Primeiro-caixeiro Fiel de armazém Motorista de pesados Técnico auxiliar de laboratório (de dois a quatro anos) | 567 |
| VI | Segundo-escriturário Operador de computadores de 2. ^a Segundo-caixeiro Motorista de ligeiros Conferente Técnico auxiliar de laboratório (de até dois anos) | 516 |
| VII | Terceiro-escriturário Telefonista de 1. ^a Vendedor (com comissões) Vendedor especializado (com comissões) Promotor de vendas (com comissões) Prospector de vendas (com comissões) Demonstrador (com comissões) Terceiro-caixeiro Empregado de expedição Ajudante de motorista | 492 |
| VIII | Distribuidor Servente Embalador Operador de empilhador de báscula Telefonista de 2. ^a Contínuo, porteiro e guarda de 1. ^a Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Estagiário e dactilógrafo do 3. ^o ano | 439 |

| Níveis | Categorias profissionais | Retribuições (euros) |
|--------|---|----------------------|
| IX | Estagiário e dactilógrafo do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante de 1. ^o ano Contínuo, guarda e porteiro de 2. ^a Servente de limpeza | 382 |
| X | Praticante (comércio e armazém) Estagiário e dactilógrafo do 1. ^o ano (*) | 325 |
| XI | Paquete (*) | 265 |

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 2 de Abril de 2004.

Pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Fausto de Oliveira Magalhães, director.
Jorge Neves e Lopes, director.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório Serviços e Comércio:

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

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

António Tavares Stockler, mandatário.

Pelo STVSH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

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

Manuel da Silva Pereira, director.

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

António Tavares Stockler, mandatário.

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

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

Declaração

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

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

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado a 20 de Abril de 2004, a fl. 56 do livro n.º 10, com o n.º 21/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a CAIMA — Ind. de Celulose, S. A., e outra e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, obriga, de um lado, a CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., e a SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A., adiante designadas por empresas, e, do outro, os trabalhadores que, sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquelas empresas, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2 — O ACT aplica-se a duas empresas: CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., com actividade de produção de pasta para papel e estabelecimentos em Constância e Lisboa, e SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A., com actividade de silvicultura e estabelecimentos em todo o território nacional.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, são abrangidos pela presente convenção 257 trabalhadores no serviço das empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este ACT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e poderá ser denunciado e revisto nos termos e prazos legais.

2 — O prazo de vigência do ACT é de 12 meses.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2 — A classificação a que se refere o número anterior é da competência das empresas.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — A idade, as habilitações mínimas de admissão bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas das empresas e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3 — No acto de admissão, as empresas deverão fornecer ao trabalhador uma cópia do presente ACT e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — As empresas poderão celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2 — Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente ACT, na parte aplicável.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir

o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

Cláusula 7.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Para preenchimento de lugares, as empresas deverão dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1 — As empresas incentivarão a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou as reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional devem as empresas promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3 — As empresas, sempre que possível, estabelecerão meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadro de pessoal

As empresas elaborarão os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterão às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
- e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Aplicar aos trabalhadores-estudantes o regime previsto na cláusula 18.^a;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;
- j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste ACT;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se

verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;

- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;
- i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrem a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelas empresas como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

Cláusula 12.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido às empresas:

- a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste ACT;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelas empresas ou por pessoa por elas indicadas;
- e) Salvo o disposto na lei e neste ACT, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2 — A prática pelas empresas de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 13.^a

Exercício da actividade sindical das empresas

À matéria relativa à actividade sindical nas empresas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 14.^a

Processo disciplinar

1 — Sempre que as empresas considerem que foi praticada uma infracção disciplinar, deverão proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2 — Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

Cláusula 15.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — É vedado às empresas aplicar multas.

Cláusula 16.^a

Mudança de entidade patronal

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para as empresas transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

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

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhe-

cimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

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

Cláusula 17.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas devem observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com as empresas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3 — As empresas diligenciarão, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

Cláusula 18.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

- a) Dispensa de uma hora por dia durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;
- b) Ausência em cada ano civil pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2 — Desde que as empresas reconheçam expressamente a utilidade do curso ficam obrigadas a pagar 50% de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes melhoria no exercício das suas funções.

3 — É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4 — As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será, em termos médios, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2 — A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6 — Quer quanto ao disposto nesta cláusula quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

Cláusula 20.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

2 — A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos da lei.

4 — A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5 — Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6 — O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para as empresas nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8 — As empresas obrigam-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho das empresas, a

impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e reger-se-á pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.^a e 35.^a, bem como do seu limite máximo, que será de duzentas horas por ano.

2 — Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3 — Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4 — Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os meios de transporte habituais, as empresas ficam obrigadas a assegurar ou pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar, excepto se este for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

5 — Sempre que em continuação do período normal de trabalho suplementar, as empresas, desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de três horas, assegurarão o pagamento de um subsídio de refeição no valor de € 8,13.

No caso de prestação de serviço antes do início do período normal de trabalho, as empresas, desde que o referido trabalho suplementar tenha pelo menos a duração de três horas ou mais seguidas, assegurarão o pagamento de um subsídio de refeição no valor de € 3,21.

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

7 — Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar, as empresas, desde que o referido trabalho suplementar tenha, pelo menos, a duração de três horas seguidas, assegurarão o pagamento de um subsídio de refeição no valor de € 8,13.

8 — O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

Cláusula 22.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

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

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

Cláusula 24.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, as empresas são obrigadas a assegurar ou a pagar o transporte nas condições fixadas no n.º 4 da cláusula 21.^a e a pagar um subsídio de refeição no valor de € 8,13, desde que se verifiquem as condições previstas no n.º 7 da cláusula 42.^a

2 — As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este ACT, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3 — O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no Domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 26.^a

Feriados

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;

5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 27.^a

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, reportado ao trabalho prestado no ano anterior.

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

3 — O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

Cláusula 28.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;
- c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;
- f) Parto da esposa, durante 5 dias úteis seguidos ou interpolados, a usar nos 30 dias subsequentes;

- g) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;
- h) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- i) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;
- j) Doença ou acidente do trabalhador;
- k) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e k) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte das empresas, de um ofício comprovativo que lhes seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3 — As faltas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4 — Nos casos previstos nas alíneas d), e) e f) do n.º 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

Cláusula 30.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

- a) As faltas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;
- b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior;
- c) As faltas referidas na alínea g) da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;
- d) As faltas referidas nas alíneas i) e k) do n.º 1 da cláusula anterior;
- e) As faltas referidas na alínea j) do n.º 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;
- f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pelas empresas com a indicação de não pagamento.

Cláusula 31.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por

cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 32.^a

Definição de retribuição

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

2 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pelas empresas. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

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

7 — Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

Cláusula 33.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste ACT para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se

desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3 — Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que *RM* representa a remuneração mensal e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

- a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 1,25$$

- b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 2$$

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do n.º 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 34.º para a retribuição do trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

- a) Três turnos rotativos — € 186 mensais;
- b) Dois turnos rotativos — € 64,86 mensais.

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

no decurso do mês, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 32.^a

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

- a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;
- b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4 — No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5 — Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6 — Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela segurança social, as empresas entregar-lhe-ão, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando a trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abandonadas por aquela instituição.

7 — Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

Cláusula 38.^a

Trabalho fora do local habitual

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pelas empresas, terá direito ao pagamento de 0,75, 0,40 e 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da administração central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando

transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

Cláusula 39.^a

Abono por falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de € 20,20 relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

2 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 40.^a

Determinação da remuneração horária

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$$\text{Salário/hora} = (\text{remuneração mensal} \times 12) / (\text{média anual de horas de trabalho semanal} \times 52)$$

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 42.^a

Cantina — Subsídio de refeição

1 — As empresas continuarão a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações fabris de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2 — Os trabalhadores utentes da cantina compartilharão, cada um, com a importância de € 0,05 no custo da refeição.

3 — Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações das empresas e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de € 3,75 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações fabris de Constância terão direito a um subsídio de refeição de € 3,32 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor

ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas, ficando sujeitos ao seguinte regime:

- a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;
- b) Os trabalhadores a que se referem os n.ºs 5 e 6 da cláusula 20.^a, com excepção dos que trabalham no horário das 0 às 8 horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de € 3,32, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);
- c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de € 3,32;
- d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de € 3,32.

7 — O subsídio de refeição a que se referem os n.ºs 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8 — Nos casos do n.º 3 e parte final do n.º 4 desta cláusula, as empresas deverão ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

Cláusula 43.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as empresas pagarão ao trabalhador a partir do 4.º dia, inclusive, um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida.

2 — No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de segurança social, as empresas garantirão a partir do 4.º dia, inclusive, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3 — As empresas obrigam-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados nas empresas. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no n.º 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração das empresas.

6 — As subvenções previstas nos n.ºs 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar às empresas a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7 — O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar às empresas o documento de alta.

8 — Sempre que as empresas completem a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá às empresas, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de pagamento dos serviços de segurança social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

Cláusula 44.^a

Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, as empresas pagarão ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

Cláusula 45.^a

Complemento de pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço das empresas, estas diligenciarão conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, as empresas pagarão a respectiva diferença.

CAPÍTULO IX

Maternidade e paternidade

Cláusula 46.^a

Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 47.^a

Direitos especiais dos menores

A admissão e os direitos especiais de menores serão os decorrentes da legislação aplicável.

CAPÍTULO XI

Actividade na mata

Cláusula 48.^a

Definição

Para efeitos do presente capítulo, são as seguintes as definições de «local de trabalho», «ponto de reunião» e «centros de irradiação»:

Local de trabalho — a zona onde o trabalhador preste serviço, abrangendo as matas inseridas em áreas bem definidas pelas empresas;

Ponto de reunião e centros de irradiação — lugares prévia e periodicamente determinados para encontro ou espera e posterior irradiação dos trabalhadores em regime de deslocação e para as zonas de trabalho.

A fixação destes lugares deve ter, tanto quanto possível, em conta a residência habitual dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Subsídios de transporte e alimentação dentro da zona

1 — A todos os trabalhadores da mata será devido, a título de subsídio de transporte por variação do local de trabalho, o valor diário de € 3,11, seja qual for a distância que hajam de percorrer desde a sua residência dentro da zona.

2 — Todavia, quando esta distância seja igual ou superior a 35 km, em percurso singelo, o trabalhador terá direito a optar pelo regime fixado para trabalhadores fora da zona.

3 — O subsídio de refeição para estes trabalhadores será o previsto neste acordo pela cláusula 42.^a

Cláusula 50.^a

Trabalhadores da mata fora da zona

Aos trabalhadores da mata fora da zona serão assegurados os seguintes direitos específicos:

- a) Transporte a cargo das empresas de e para o local de trabalho a partir do ponto de reunião e dentro da irradiação;
- b) Um subsídio diário no valor de € 10,16 por dia efectivo de trabalho;
- c) Alojamento em condições de higiene e conforto.

Cláusula 51.^a

Outras regalias

Aos trabalhadores deslocados na mata fora da zona as empresas deverão assegurar ou pagar transporte imediato para o ponto de reunião quando se verificarem os casos previstos nas alíneas a), d), e) e j) da cláusula 29.^a

CAPÍTULO XII

Disposições gerais

Cláusula 52.^a

Sucessão da regulamentação — Carácter globalmente mais favorável

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente ACT,

da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 53.^a

Actos relacionados com a condução de viatura no serviço das empresas

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço das empresas, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2 — Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço das empresas, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector das empresas, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3 — A resolução de qualquer situação do âmbito do n.º 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração das empresas, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 54.^a

Convenções revogadas

Com a entrada em vigor do presente ACT são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 56.^a

Disposição final

1 — A matéria constante do clausulado do ACT aplicável à CAIMA e à SILVICAIMA não prejudica a prevalência do regime específico decorrente da particular fisionomia da actividade e singularidade próprias da SILVICAIMA, que não serão por este facto alteradas.

2 — Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no n.º 1 da cláusula 19.^a e no n.º 1 da cláusula 25.^a do ACT não é aplicável aos demais trabalhadores da SILVICAIMA; é a que decorre das disposições legais em vigor.

3 — A presente convenção substitui a publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, e nas revisões subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1998, 22, de 15 de Junho de 1999, 21, de 8 de Junho de 2000, 20, de 29 de Maio de 2001, e 10, de 15 de Março de 2003.

ANEXO I

Remunerações mínimas

| Níveis do ACT — Grupo | Categoria profissional | Valor das remunerações (em euros) |
|-----------------------|---|-----------------------------------|
| I | Técnico superior | 1 117 |
| II | Agente de métodos Assistente de produção de pasta Chefe de ensaios de laboratório Chefe de região florestal-adjunto Desenhador-projectista Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras Encarregado de armazém Encarregado de realização — civil Encarregado de realização — instrumentos ... Encarregado de realização — eléctrica Encarregado de realização — mecânica Encarregado de segurança Preparador-programador Secretária de administração/direcção Supervisor de turno de produção de energia ... Supervisor de turno de produção de pasta Técnico administrativo sénior | 1 021 |

| Níveis do ACT — Grupo | Categoria profissional | Valor das remunerações (em euros) |
|-----------------------|---|-----------------------------------|
| III | Assistente de vendas Secretária de direcção Técnico administrativo Técnico de informática Tesoureiro | 920 |
| IV | Encarregado do departamento florestal Encarregado de região florestal Técnico comercial Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos Técnico de apoio ao gabinete técnico Técnico de compras e materiais Técnico de instrumentos | 818 |
| V | Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior Analista de ensaios Assistente administrativo sénior Comprador Desenhador Electromecânico de instrumentos sénior Empregado dos serviços externos Encarregado florestal Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta Medidor Motorista Oficial de manutenção carpinteiro sénior Oficial de manutenção electricista sénior Oficial de manutenção pedreiro sénior Oficial de manutenção pintor sénior Oficial de manutenção serralheiro sénior Oficial de manutenção soldador sénior Oficial de manutenção torneiro sénior Operador-coordenador Operador de informática sénior Operador de ETAR sénior Operador de processo de produção de energia Operador de sala de controlo | 759 |
| VI | Administrativo de apoio ao gabinete técnico ... Analista de laboratório Assistente administrativo Auxiliar de segurança Condutor de equipamento agrícola Condutor de equipamento de transporte sénior Conferente sénior Electromecânico de instrumentos Ferramenteiro sénior Medidor florestal Oficial de manutenção carpinteiro Oficial de manutenção electricista Oficial de manutenção lubrificador Oficial de manutenção pedreiro Oficial de manutenção pintor Oficial de manutenção serralheiro Oficial de manutenção soldador Oficial de manutenção torneiro Operador de campo de produção de energia ... Operador de campo de produção de pasta Operador de ETAR Operador de informática Operador de processo da preparação de madeiras Operador de processo de produção de pasta ... Operador de recuperação Técnico do controlo da qualidade Telefonista-recepcionista sénior | 695 |

| Níveis do ACT — Grupo | Categoria profissional | Valor das remunerações (em euros) |
|-----------------------|---|-----------------------------------|
| VII | Condutor de equipamento de processo | 636 |
| | Condutor de equipamento de transporte | |
| | Conferente | |
| | Contínuo | |
| | Ferramenteiro | |
| | Telefonista-recepcionista | |
| VIII | Estagiário (de todas as profissões) | 609 |

| Níveis do ACT — Grupo | Categoria profissional | Valor das remunerações (em euros) |
|-----------------------|--|-----------------------------------|
| IX | Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões) | 562 |
| | Empregado dos serviços sociais | |
| | Guarda florestal | |
| | Praticante sénior (de todas as profissões) | |
| | | |
| X | Auxiliar não especializado (de todas as profissões) | 535 |
| | Praticante de todas as profissões | |

ANEXO II

Categorias profissionais por áreas de actividade

| Áreas de actividade | Categorias profissionais | Níveis do ACT | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|---------------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X |
| Trabalhadores de construção civil | Auxiliar não especializado sénior | | | | | | | | | × | |
| | Encarregado de realização — civil | | × | | | | | | | | |
| | Oficial de manutenção carpinteiro sénior | | | | | × | | | | | |
| | Oficial de manutenção carpinteiro | | | | | | × | | | | |
| | Oficial de manutenção pedreiro sénior | | | | | × | | | | | |
| | Oficial de manutenção pedreiro | | | | | | × | | | | |
| | Oficial de manutenção pintor sénior | | | | | × | | | | | |
| | Oficial de manutenção pintor | | | | | | × | | | | |
| | Praticante sénior | | | | | | | | | × | |
| | Praticante | | | | | | | | | | × |
| Trabalhadores de escritório | Assistente administrativo sénior | | | | | × | | | | | |
| | Assistente administrativo | | | | | | × | | | | |
| | Assistente de vendas | | | × | | | | | | | |
| | Auxiliar não especializado | | | | | | | | | | × |
| | Contínuo | | | | | | | × | | | |
| | Empregado dos serviços externos | | | | | × | | | | | |
| | Empregado dos serviços sociais | | | | | | | | | × | |
| | Estagiário | | | | | | | | × | | |
| | Operador de informática sénior | | | | | × | | | | | |
| | Operador de informática | | | | | | × | | | | |
| | Secretária de administração/d direcção | | × | | | | | | | | |
| | Secretária de direcção | | | × | | | | | | | |
| | Técnico administrativo sénior | | × | | | | | | | | |
| | Técnico administrativo | | | × | | | | | | | |
| | Técnico comercial | | | | × | | | | | | |
| | Técnico de informática | | | × | | | | | | | |
| | Técnico superior | × | | | | | | | | | |
| Trabalhadores de comércio | Telefonista-recepcionista sénior | | | | | | × | | | | |
| | Telefonista-recepcionista | | | × | | | | × | | | |
| | Tesoureiro | | | | | | | | | | |
| | Auxiliar não especializado sénior | | | | | | | | | × | |
| | Comprador | | | | | × | | | | | |
| | Conferente sénior | | | | | | × | | | | |
| Electricista | Conferente | | | | | | | × | | | |
| | Encarregado de armazém | | × | | | | | | | | |
| | Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta | | | | | × | | | | | |
| | Técnico de compras e materiais | | | | × | | | | | | |
| | Aprendiz | | × | | | | | | | | × |
| | Encarregado de realização — eléctrica | | | | | | | | | | |
| | Oficial de manutenção electricista sénior | | | | | × | | | | | |
| | Oficial de manutenção electricista | | | | | | × | | | | |
| | Operador de processo de produção de energia | | | | | × | | | | | |
| | Praticante sénior | | | | | | | | | × | |
| | Praticante | | | | | | | | | | × |

| Áreas de actividade | Categorias profissionais | Níveis do ACT | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---------------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X |
| Trabalhadores químicos e de celulose. | Analista de ensaios | | | | | × | | | | | |
| | Analista de laboratório | | | | | | × | | | | |
| | Assistente de produção de pasta | | × | | | | | | | | |
| | Auxiliar de segurança | | | | | | × | | | | |
| | Auxiliar não especializado sénior | | | | | | | | | × | |
| | Chefe de ensaios de laboratório | | × | | | | | | | | |
| | Condutor de equipamento de processo | | | | | | | × | | | |
| | Condutor de equipamento de transporte sénior | | | | | | × | | | | |
| | Condutor de equipamento de transporte | | | | | | | × | | | |
| | Encarregado de segurança | | × | | | | | | | | |
| | Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras | | × | | | | | | | | |
| | Medidor | | | | | × | | | | | |
| | Operador-coordenador | | | | | × | | | | | |
| | Operador de campo de produção de pasta | | | | | | × | | | | |
| | Operador de ETAR sénior | | | | | × | | | | | |
| | Operador de ETAR | | | | | | × | | | | |
| | Operador de processo de produção de pasta | | | | | | × | | | | |
| | Operador do processo da produção de madeiras | | | | | | × | | | | |
| | Operador de recuperação | | | | | | × | | | | |
| | Operador de sala de controlo | | | | | × | | | | | |
| Trabalhadores de região florestal | Praticante sénior | | | | | | | | | × | |
| | Praticante | | | | | | | | | | × |
| | Supervisor de turno de produção de pasta | | × | | | | | | | | |
| | Técnico de controlo da qualidade | | | | | | × | | | | |
| | Chefe de região florestal-adjunto | | × | | | | | | | | |
| | Condutor de equipamento agrícola | | | | | | × | | | | |
| | Encarregado de região florestal | | | | × | | | | | | |
| Trabalhadores metalúrgicos | Encarregado do departamento florestal | | | | × | | | | | | |
| | Encarregado florestal | | | | | × | | | | | |
| | Guarda florestal | | | | | | | | | × | |
| | Medidor florestal | | | | | | × | | | | |
| | Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior | | | | | × | | | | | |
| | Administrativo de apoio ao gabinete técnico | | | | | | × | | | | |
| | Agente de métodos | | × | | | | | | | | |
| | Auxiliar não especializado sénior | | | | | | | | | × | |
| | Electromecânico de instrumentos sénior | | | | | × | | | | | |
| | Electromecânico de instrumentos | | | | | | × | | | | |
| | Encarregado de realização — instrumentos | | × | | | | | | | | |
| | Encarregado de realização — mecânica | | × | | | | | | | | |
| | Ferramenteiro sénior | | | | | | × | | | | |
| | Ferramenteiro | | | | | | | × | | | |
| | Oficial de manutenção lubrificador | | | | | | × | | | | |
| | Oficial de manutenção serralheiro sénior | | | | | × | | | | | |
| | Oficial de manutenção serralheiro | | | | | | × | | | | |
| Técnicos de desenho | Oficial de manutenção soldador sénior | | | | | × | | | | | |
| | Oficial de manutenção soldador | | | | | | × | | | | |
| | Oficial de manutenção torneiro sénior | | | | | × | | | | | |
| | Oficial de manutenção torneiro | | | | | | × | | | | |
| | Preparador-programador | | × | | | | | | | | |
| | Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos | | | | × | | | | | | |
| | Técnico de apoio ao gabinete técnico | | | | × | | | | | | |
| | Técnico de instrumentos | | | | × | | | | | | |
| | Desenhador | | | | | × | | | | | |
| | Desenhador-projectista | | × | | | | | | | | |
| Trabalhadores rodoviários | Motorista | | | | | × | | | | | |
| Trabalhadores fogueiros | Operador de campo de produção de energia | | | | | | × | | | | |
| | Operador de processo de produção de energia | | | | | × | | | | | |
| | Supervisor de turno de produção de energia | | × | | | | | | | | |

ANEXO III

Definições de funções

Construção civil

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar

não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização pro-

fissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Encarregado de realização — civil. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção carpinteiro sénior. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção carpinteiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pedreiro sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Oficial de manutenção pedreiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pintor sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção pintor. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os quais coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo sénior. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providen-

ciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas à venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Assistente de vendas. — É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitórios e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalhe nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Contínuo. — É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material da economia; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

Empregado dos serviços sociais. — É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

Operador de informática sénior. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador — recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;
- b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador *on line*. Prepara e controla a utilização e os «stocks» dos suportes magnéticos e informação.

Operador de informática. — É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Secretária de direcção/administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborar na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

Técnico administrativo sénior. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Técnico comercial, na área comercial. — É o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

Técnico de informática. — É o operador de informática que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

Técnico superior (contabilista). — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação de base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis indicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Telefonista-recepcionista sénior. — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visi-

tantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

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

Trabalhadores de comércio

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Comprador. — É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas: prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

Conferente sénior. — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Conferente. — É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

Fiel do armazém/controlador do armazém de pasta. — É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expe-

didadas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Técnico de compras e materiais. — É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização, do arquivo, de relatórios e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

Electricistas

Encarregado de realização — eléctrica. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção electricista sénior. — É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desempenagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desempenagens simples em equipamentos de outra de medida e controlo industrial.

Oficial de manutenção electricista. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Operador de processo de produção de energia. — É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessoriamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores químicos e de celulose

Analista de ensaios. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades

de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e a calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

Assistente de produção de pasta. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração e cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

Auxiliar de segurança. — É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas; assiste à descarga de materiais considerados perigosos; efectua análises de alcoolémia por delegação do encarregado de segurança; mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos; presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado; controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Chefe de ensaios de laboratório. — É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os *stocks* de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

Condutor de equipamento de processo. — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

Condutor de equipamento de transporte sénior. — É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito; conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança; zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo; colabora no diagnóstico de avarias; alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

Condutor de equipamento de transporte. — É o trabalhador que, em colaboração com o condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de segurança. — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros, incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Medidor. — É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores; verifica a sua qualidade; determina o volume das carradas em esteiros e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção; faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiários.

Operador-coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem); opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído; colabora no diagnóstico de avarias; alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de *performance* dos

equipamentos; cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Operador de campo de produção de pasta. — É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspeciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento; alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção; observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação; efectua rotinas de operação predefinidas; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; executa análises químicas elementares.

Operador de ETAR sénior. — É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores; reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução; coordena a manutenção de primeiro escalão; gere o *stock* de produtos químicos e outros materiais existentes na ETAR; elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação; efectua pedidos de reparação de avarias; executa análises específicas aos efluentes; colabora no diagnóstico de avarias; assegura o cumprimento das normas de segurança.

Operador de ETAR. — É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

Operador de processo da preparação de madeiras. — É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de processo de produção de pasta. — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destrocador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de recuperação. — É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio; controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as neces-

sidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

Operador de sala de controlo. — É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

Supervisor de turno de produção de pasta. — É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

Técnico do controlo da qualidade. — É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o Departamento de Produção de Pasta e Energia e com os clientes externos no que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

Trabalhadores de região florestal

Chefe de região florestal-adjunto. — É o trabalhador que desempenha funções idênticas às do chefe de região florestal, exercendo a sua actividade sob orientação e controlo deste. Tem a seu cargo um carácter duradouro, a orientação e coordenação de acções num sector de actividade de florestação, exploração ou conservação. Colabora com o chefe de região florestal na planificação

das actividades, controlo da sua execução e elaboração do orçamento anual.

Condutor de equipamento agrícola. — É o trabalhador que conduz e manobra tractores e máquinas agrícolas ou florestais, observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança; zela pela boa conservação e limpeza dos equipamentos. Pode ainda desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Encarregado de região florestal. — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal e contrata e controla o pessoal bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

Encarregado do departamento florestal. — É o trabalhador que tem uma determinada área de actuação. Actua em trabalhos agrícolas, silvícolas e de exploração florestal. Coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de campo que lhe sejam determinados. Dada a dispersão da sua frente de actuação tem liberdade de acção.

Encarregado florestal. — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal limitada e contrata e controla o pessoal bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

Guarda florestal. — É o trabalhador que executa tarefas de guarda e vigilância, passando ronda às propriedades. Pode executar outras tarefas de índole agrícola.

Medidor florestal. — É o trabalhador que procede a tarefas de inventariação e ensaios florestais e a outros trabalhos de natureza agrícola e florestal.

Trabalhadores metalúrgicos

Administrativo de apoio ao gabinete técnico. — É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos; atribui tempos de duração de materiais; constantes das tabelas faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

Agente de métodos. — É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de *performance*; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras

ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Electromecânico de instrumentos sénior. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias; calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempenagens simples em equipamentos electrónicos.

Electromecânico de instrumentos. — É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de realização — instrumentos. — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Encarregado de realização — mecânica. — É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontratadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Ferramenteiro sénior. — É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubri-

ficantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil). — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (civil). — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico). — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (mecânico). — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção soldador sénior. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

Oficial de manutenção soldador. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção torneiro sénior. — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças; trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico), cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

Oficial de manutenção torneiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Preparador-programador. — É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas no exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; actualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de stocks e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico de apoio ao gabinete técnico. — É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita no sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro das empresas, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do gabinete técnico; assegura a gestão do sistema informático.

Técnico de instrumentos. — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

Técnicos de desenho

Desenhador. — É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir;

executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

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

Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Trabalhadores fogueiros

Operador de campo de produção de energia. — É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

Operador de processo de produção de energia. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

Supervisor de turno de produção de energia. — É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de

águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

| Enquadramento | Categoria profissional |
|---|---|
| 1 — Quadros superiores | Técnico superior. |
| 2 — Quadros médios | Chefe de ensaios de laboratório. Chefe de região florestal-adjunto. Secretária de administração/direcção. |
| 3 — Quadros intermédios (encarregados, contramestres e chefes de equipa). | Assistente de produção de pasta. Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras. Encarregado de armazém. Encarregado de realização — civil. Encarregado de realização — instrumentos. Encarregado de realização — eléctrica. Encarregado de realização — mecânica. Encarregado de região florestal. Encarregado de segurança. Encarregado do departamento florestal. Encarregado florestal. Supervisor de turno de produção de energia. Supervisor de turno de produção de pasta. |
| 4 — Profissionais altamente qualificados. | Administrativo de apoio ao gabinete técnico. Agente de métodos. Analista de ensaios. Analista de laboratório. Assistente administrativo. Assistente de vendas. Comprador. Condutor de equipamento de transporte. Controlador do armazém de pasta. Desenhador. Desenhador-projectista. Electromecânico de instrumentos. Motorista. Oficial de manutenção carpinteiro. Oficial de manutenção electricista. Oficial de manutenção lubrificador. Oficial de manutenção pedreiro. Oficial de manutenção pintor. Oficial de manutenção serraleiro. Oficial de manutenção soldador. Oficial de manutenção torneiro. Operador-coordenador. Operador de informática. Operador de processo da preparação de madeiras. Operador de processo de produção de energia. Operador de processo de produção de pasta. Operador de sala de controlo. |

| Enquadramento | Categoria profissional |
|--------------------------------------|--|
| | Preparador-programador. Secretária de direcção. Técnico administrativo. Técnico comercial. Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos. Técnico de apoio ao gabinete técnico. Técnico de compras e materiais. Técnico de informática. Técnico de instrumentos. Técnico do controlo da qualidade. Telefonista-recepcionista. Tesoureiro. |
| 5 — Profissionais semiquualificados. | Auxiliar de segurança. Condutor de equipamento agrícola. Conferente. Contínuo. Empregado dos serviços externos. Empregado dos serviços sociais. Estagiários. Ferramenteiro. Guarda florestal. Medidor. Medidor florestal. Operador de campo de produção de energia. Operador de campo de produção de pasta. Operador de ETAR. Operador de recuperação. Medidor florestal. |
| 6 — Profissionais não qualificados. | Auxiliar não especializado. |

Constância, 31 de Março de 2004.

Pela CAIMA — Indústria de Celulose, S. A.:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.
João José Mendes Rodrigues, mandatário.

Pela SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A.:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.
João José Mendes Rodrigues, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, representante.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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 Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 15 de Março de 2004. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

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

Lisboa, 3 de Março de 2004. — Pelo Conselho Nacional: O Coordenador, (Assinatura ilegível.) — O Secretário, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Lisboa, 3 de Março de 2004. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Lisboa, 3 de Março de 2004. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

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

Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 19 de Abril de 2004, a fl. 55 do livro n.º 10, com o n.º 20/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a CAIMA — Ind. de Celulose, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, obriga, de um lado, a CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., e a SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A., adiante designadas por empresas, e, do outro, os trabalhadores que, sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquelas empresas, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2 — O ACT aplica-se a duas empresas: CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., com actividade de produção de pasta para papel e estabelecimentos em Constância e Lisboa, e SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A., com actividade de silvicultura e estabelecimentos em todo o território nacional.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, são abrangidos pela presente convenção 257 trabalhadores no serviço das empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este ACT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e poderá ser denunciado e revisto nos termos e prazos legais.

2 — O prazo de vigência do ACT é de 12 meses.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2 — A classificação a que se refere o número anterior é da competência das empresas.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — A idade, as habilitações mínimas de admissão bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas das empresas e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3 — No acto de admissão, as empresas deverão fornecer ao trabalhador uma cópia do presente ACT e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — As empresas poderão celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2 — Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente ACT, na parte aplicável.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

Cláusula 7.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Para preenchimento de lugares, as empresas deverão dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1 — As empresas incentivarão a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou as reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional devem as empresas promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3 — As empresas, sempre que possível, estabelecerão meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadro de pessoal

As empresas elaborarão os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterão às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
- e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Aplicar aos trabalhadores-estudantes o regime previsto na cláusula 18.^a;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;
- j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste ACT;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;
- i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo

desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrem a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelas empresas como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

Cláusula 12.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido às empresas:

- a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste ACT;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelas empresas ou por pessoa por elas indicadas;
- e) Salvo o disposto na lei e neste ACT, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2 — A prática pelas empresas de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 13.^a

Exercício da actividade sindical das empresas

À matéria relativa à actividade sindical nas empresas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 14.^a

Processo disciplinar

1 — Sempre que as empresas considerem que foi praticada uma infracção disciplinar, deverão proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2 — Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

Cláusula 15.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — É vedado às empresas aplicar multas.

Cláusula 16.^a

Mudança de entidade patronal

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para as empresas transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

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

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

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

Cláusula 17.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas devem observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com as empresas em matéria de segurança, higiene e saúde no

trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3 — As empresas diligenciarão, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

Cláusula 18.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

- a) Dispensa de uma hora por dia durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;
- b) Ausência em cada ano civil pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2 — Desde que as empresas reconheçam expressamente a utilidade do curso ficam obrigadas a pagar 50% de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes melhoria no exercício das suas funções.

3 — É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4 — As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será, em termos médios, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2 — A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6 — Quer quanto ao disposto nesta cláusula quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

Cláusula 20.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

2 — A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos da lei.

4 — A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5 — Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6 — O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para as empresas nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8 — As empresas obrigam-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho das empresas, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e rege-se pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.^a e 35.^a, bem como do seu limite máximo, que será de duzentas horas por ano.

2 — Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3 — Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4 — Quando a prestação de trabalho suplementar impossibilite o trabalhador de utilizar os meios de transporte habituais, as empresas ficam obrigadas a assegurar ou pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar, excepto se este for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

5 — Sempre que em continuação do período normal de trabalho suplementar, as empresas, desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de três horas, assegurarão o pagamento de um subsídio de refeição no valor de € 8,13.

No caso de prestação de serviço antes do início do período normal de trabalho, as empresas, desde que o referido trabalho suplementar tenha pelo menos a duração de três horas ou mais seguidas, assegurarão o pagamento de um subsídio de refeição no valor de € 3,21.

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

7 — Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar, as empresas, desde que o referido trabalho suplementar tenha, pelo menos, a duração de três horas seguidas, assegurarão o pagamento de um subsídio de refeição no valor de € 8,13.

8 — O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

Cláusula 22.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

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

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

Cláusula 24.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, as empresas são obrigadas a assegurar ou a pagar o transporte nas condições fixadas no n.º 4 da cláusula 21.^a e a pagar um subsídio de refeição no valor de € 8,13, desde que se verifiquem as condições previstas no n.º 7 da cláusula 42.^a

2 — As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este ACT, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3 — O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no Domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

Cláusula 26.^a

Feritados

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 27.^a

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, reportado ao trabalho prestado no ano anterior.

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

3 — O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

Cláusula 28.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

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

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;
- c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastras, sogros, filhos, enteados, genros e noras, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;
- f) Parto da esposa, durante 5 dias úteis seguidos ou interpolados, a usar nos 30 dias subsequentes;
- g) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;
- h) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- i) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;
- j) Doença ou acidente do trabalhador;
- k) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e k) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte das empresas, de um ofício comprovativo que lhes seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3 — As faltas referidas nas alíneas *d)* e *e)* do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4 — Nos casos previstos nas alíneas *d)*, *e)* e *f)* do n.º 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

Cláusula 30.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

- a) As faltas referidas na alínea *b)* do n.º 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;
- b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea *b)* do n.º 1 da cláusula anterior;
- c) As faltas referidas na alínea *g)* da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;
- d) As faltas referidas nas alíneas *i)* e *k)* do n.º 1 da cláusula anterior;
- e) As faltas referidas na alínea *j)* do n.º 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;
- f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pelas empresas com a indicação de não pagamento.

Cláusula 31.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 32.^a

Definição de retribuição

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

2 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pelas empresas. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

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

7 — Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

Cláusula 33.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste ACT para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3 — Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 75% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 125% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que

inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que *RM* representa a remuneração mensal e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 2$$

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do n.º 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 34.º para a retribuição do trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

- a) Três turnos rotativos — € 186 mensais;
- b) Dois turnos rotativos — € 64,86 mensais.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 32.^a

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

- a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;
- b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

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

2 — Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4 — No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5 — Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6 — Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela segurança social, as empresas entregar-lhe-ão, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando a trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abandonadas por aquela instituição.

7 — Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

Cláusula 38.^a

Trabalho fora do local habitual

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pelas empresas, terá direito ao pagamento de 0,75, 0,40 e 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da administração central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

Cláusula 39.^a

Abono por falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de € 20,20 relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

2 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 40.^a

Determinação da remuneração horária

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$$\text{Salário/hora} = (\text{remuneração mensal} \times 12) / (\text{média anual de horas de trabalho semanal} \times 52)$$

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 42.^a

Cantina — Subsídio de refeição

1 — As empresas continuarão a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações fabris de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2 — Os trabalhadores utentes da cantina compartilharão, cada um, com a importância de € 0,05 no custo da refeição.

3 — Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações das empresas e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de € 3,75 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações fabris de Constância terão direito a um subsídio de refeição de € 3,32 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas, ficando sujeitos ao seguinte regime:

- a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;
- b) Os trabalhadores a que se referem os n.ºs 5 e 6 da cláusula 20.^a, com excepção dos que trabalham no horário das 0 às 8 horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de € 3,32, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);
- c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de € 3,32;
- d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de € 3,32.

7 — O subsídio de refeição a que se referem os n.ºs 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8 — Nos casos do n.º 3 e parte final do n.º 4 desta cláusula, as empresas deverão ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

Cláusula 43.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as empresas pagarão ao trabalhador a partir do 4.º dia, inclusive, um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida.

2 — No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de segurança social, as empresas garantirão a partir do 4.º dia, inclusive, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3 — As empresas obrigam-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados nas empresas. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no n.º 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração das empresas.

6 — As subvenções previstas nos n.ºs 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar às empresas a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7 — O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar às empresas o documento de alta.

8 — Sempre que as empresas completem a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá às empresas, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de pagamento dos serviços de segurança social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

Cláusula 44.^a

Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, as empre-

as pagarão ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

Cláusula 45.^a

Complemento de pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço das empresas, estas diligenciarão conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, as empresas pagarão a respectiva diferença.

CAPÍTULO IX

Maternidade e paternidade

Cláusula 46.^a

Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 47.^a

Direitos especiais dos menores

A admissão e os direitos especiais de menores serão os decorrentes da legislação aplicável.

CAPÍTULO XI

Actividade na mata

Cláusula 48.^a

Definição

Para efeitos do presente capítulo, são as seguintes as definições de «local de trabalho», «ponto de reunião» e «centros de irradiação»:

Local de trabalho — a zona onde o trabalhador preste serviço, abrangendo as matas inseridas em áreas bem definidas pelas empresas;

Ponto de reunião e centros de irradiação — lugares prévia e periodicamente determinados para encontro ou espera e posterior irradiação dos trabalhadores em regime de deslocação e para as zonas de trabalho.

A fixação destes lugares deve ter, tanto quanto possível, em conta a residência habitual dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Subsídios de transporte e alimentação dentro da zona

1 — A todos os trabalhadores da mata será devido, a título de subsídio de transporte por variação do local

de trabalho, o valor diário de € 3,11, seja qual for a distância que hajam de percorrer desde a sua residência dentro da zona.

2 — Todavia, quando esta distância seja igual ou superior a 35 km, em percurso singelo, o trabalhador terá direito a optar pelo regime fixado para trabalhadores fora da zona.

3 — O subsídio de refeição para estes trabalhadores será o previsto neste acordo pela cláusula 42.^a

Cláusula 50.^a

Trabalhadores da mata fora da zona

Aos trabalhadores da mata fora da zona serão assegurados os seguintes direitos específicos:

- a) Transporte a cargo das empresas de e para o local de trabalho a partir do ponto de reunião e dentro da irradiação;
- b) Um subsídio diário no valor de € 10,16 por dia efectivo de trabalho;
- c) Alojamento em condições de higiene e conforto.

Cláusula 51.^a

Outras regalias

Aos trabalhadores deslocados na mata fora da zona as empresas deverão assegurar ou pagar transporte imediato para o ponto de reunião quando se verificarem os casos previstos nas alíneas a), d), e) e j) da cláusula 29.^a

CAPÍTULO XII

Disposições gerais

Cláusula 52.^a

Sucessão da regulamentação — Carácter globalmente mais favorável

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente ACT, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 53.^a

Actos relacionados com a condução de viatura no serviço das empresas

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço das empresas, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2 — Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço das empresas, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector das empresas, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3 — A resolução de qualquer situação do âmbito do n.º 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração das empresas, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 54.^a

Convenções revogadas

Com a entrada em vigor do presente ACT são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 56.^a

Disposição final

1 — A matéria constante do clausulado do ACT aplicável à CAIMA e à SILVICAIMA não prejudica a pre-

valência do regime específico decorrente da particular fisionomia da actividade e singularidade próprias da SILVICAIMA, que não serão por este facto alteradas.

2 — Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no n.º 1 da cláusula 19.^a e no n.º 1 da cláusula 25.^a do ACT não é aplicável aos demais trabalhadores da SILVICAIMA; é a que decorre das disposições legais em vigor.

3 — A presente convenção substitui a publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, e nas revisões subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1998, 22, de 15 de Junho de 1999, 21, de 8 de Junho de 2000, 20, de 29 de Maio de 2001, e 10, de 15 de Março de 2003.

ANEXO I

Remunerações mínimas

| Níveis do ACT — Grupo | Categoria profissional | Valor das remunerações (em euros) |
|-----------------------|--|-----------------------------------|
| I | Técnico superior | 1 117 |
| II | Agente de métodos Assistente de produção de pasta Chefe de ensaios de laboratório Chefe de região florestal-adjunto Desenhador-projectista Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras Encarregado de armazém Encarregado de realização — civil Encarregado de realização — instrumentos ... Encarregado de realização — eléctrica Encarregado de realização — mecânica Encarregado de segurança Preparador-programador Secretária de administração/direcção Supervisor de turno de produção de energia ... Supervisor de turno de produção de pasta ... Técnico administrativo sénior | 1 021 |
| III | Assistente de vendas Secretária de direcção Técnico administrativo Técnico de informática Tesoureiro | 920 |
| IV | Encarregado do departamento florestal Encarregado de região florestal Técnico comercial Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos Técnico de apoio ao gabinete técnico Técnico de compras e materiais Técnico de instrumentos | 818 |
| | Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior Analista de ensaios Assistente administrativo sénior Comprador Desenhador Electromecânico de instrumentos sénior Empregado dos serviços externos Encarregado florestal Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta Medidor | |

| Níveis do ACT — Grupo | Categoria profissional | Valor das remunerações (em euros) |
|-----------------------|---|-----------------------------------|
| V | Motorista Oficial de manutenção carpinteiro sénior Oficial de manutenção electricista sénior Oficial de manutenção pedreiro sénior Oficial de manutenção pintor sénior Oficial de manutenção serralheiro sénior Oficial de manutenção soldador sénior Oficial de manutenção torneiro sénior Operador-coordenador Operador de informática sénior Operador de ETAR sénior Operador de processo de produção de energia Operador de sala de controlo | 759 |
| VI | Administrativo de apoio ao gabinete técnico ... Analista de laboratório Assistente administrativo Auxiliar de segurança Condutor de equipamento agrícola Condutor de equipamento de transporte sénior Conferente sénior Electromecânico de instrumentos Ferramenteiro sénior Medidor florestal Oficial de manutenção carpinteiro Oficial de manutenção electricista Oficial de manutenção lubrificador Oficial de manutenção pedreiro Oficial de manutenção pintor Oficial de manutenção serralheiro Oficial de manutenção soldador | 695 |

| Níveis do ACT — Grupo | Categoria profissional | Valor das remunerações (em euros) |
|-----------------------|--|-----------------------------------|
| | Oficial de manutenção torneiro Operador de campo de produção de energia ... Operador de campo de produção de pasta Operador de ETAR Operador de informática Operador de processo da preparação de madeiras Operador de processo de produção de pasta ... Operador de recuperação Técnico do controlo da qualidade Telefonista-recepcionista sénior | |
| VII | Condutor de equipamento de processo Condutor de equipamento de transporte Conferente Contínuo Ferramenteiro Telefonista-recepcionista | 636 |
| VIII | Estagiário (de todas as profissões) | 609 |
| IX | Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões) Empregado dos serviços sociais Guarda florestal Praticante sénior (de todas as profissões) | 562 |
| X | Auxiliar não especializado (de todas as profissões) Praticante de todas as profissões | 535 |

ANEXO II

Categorias profissionais por áreas de actividade

| Áreas de actividade | Categorias profissionais | Níveis do ACT | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|---------------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X |
| Trabalhadores de construção civil | Auxiliar não especializado sénior | | × | | | | | | | × | |
| | Encarregado de realização — civil | | × | | | | | | | | |
| | Oficial de manutenção carpinteiro sénior | | | | | × | | | | | |
| | Oficial de manutenção carpinteiro | | | | | | × | | | | |
| | Oficial de manutenção pedreiro sénior | | | | | × | | | | | |
| | Oficial de manutenção pedreiro | | | | | | × | | | | |
| | Oficial de manutenção pintor sénior | | | | | × | | | | | |
| | Oficial de manutenção pintor | | | | | | × | | | | |
| | Praticante sénior | | | | | | | | | × | |
| Trabalhadores de escritório | Praticante | | | | | | | | | | × |
| | Assistente administrativo sénior | | | | | × | | | | | |
| | Assistente administrativo | | | | | | × | | | | |
| | Assistente de vendas | | | × | | | | | | | |
| | Auxiliar não especializado | | | | | | | | | | × |
| | Contínuo | | | | | | | × | | | |
| | Empregado dos serviços externos | | | | | × | | | | | |
| | Empregado dos serviços sociais | | | | | | | | | × | |
| | Estagiário | | | | | | | | × | | |
| | Operador de informática sénior | | | | | × | | | | | |
| | Operador de informática | | | | | | × | | | | |
| | Secretária de administração/direcção | | × | | | | | | | | |
| | Secretária de direcção | | | × | | | | | | | |
| | Técnico administrativo sénior | | × | × | | | | | | | |
| | Técnico administrativo | | | × | | | | | | | |
| | Técnico comercial | | | | × | | | | | | |
| | Técnico de informática | | | × | | | | | | | |
| | Técnico superior | × | | | | | | | | | |
| | Telefonista-recepcionista sénior | | | | | | × | | | | |
| | Telefonista-recepcionista | | | | | | | × | | | |
| | Tesoureiro | | | × | | | | | | | |

| Áreas de actividade | Categorias profissionais | Níveis do ACT | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---------------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X |
| Trabalhadores de comércio | Auxiliar não especializado sénior | | | | | × | | | | × | |
| | Comprador | | | | | × | × | | | | |
| | Conferente sénior | | | | | | | × | | | |
| | Conferente | | | | | | | | | | |
| | Encarregado de armazém | | × | | | × | | | | | |
| | Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta | | | | × | | | | | | |
| Electricista | Técnico de compras e materiais | | | | | | | | | | |
| | Aprendiz | | | | | | | | | | × |
| | Encarregado de realização — eléctrica | | × | | | | | | | | |
| | Oficial de manutenção electricista sénior | | | | | × | | | | | |
| | Oficial de manutenção electricista | | | | | | × | | | | |
| | Operador de processo de produção de energia | | | | | × | | | | | |
| Trabalhadores químicos e de celulose. | Praticante sénior | | | | | | | | | × | |
| | Praticante | | | | | | | | | | × |
| | Analista de ensaios | | | | | × | | | | | |
| | Analista de laboratório | | | | | | × | | | | |
| | Assistente de produção de pasta | | × | | | | | | | | |
| | Auxiliar de segurança | | | | | | × | | | | |
| | Auxiliar não especializado sénior | | | | | | | | | × | |
| | Chefe de ensaios de laboratório | | × | | | | | | | | |
| | Condutor de equipamento de processo | | | | | | | × | | | |
| | Condutor de equipamento de transporte sénior | | | | | | × | | | | |
| | Condutor de equipamento de transporte | | | | | | | × | | | |
| | Encarregado de segurança | | × | | | | | | | | |
| | Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras | | × | | | | | | | | |
| | Medidor | | | | | × | | | | | |
| | Operador-coordenador | | | | | × | | | | | |
| | Operador de campo de produção de pasta | | | | | | × | | | | |
| | Operador de ETAR sénior | | | | | × | | | | | |
| | Operador de ETAR | | | | | | × | | | | |
| | Operador de processo de produção de pasta | | | | | | × | | | | |
| | Operador do processo da produção de madeiras | | | | | | × | | | | |
| | Operador de recuperação | | | | | | × | | | | |
| Trabalhadores de região florestal | Operador de sala de controlo | | | | | × | | | | | |
| | Praticante sénior | | | | | | | | | × | |
| | Praticante | | | | | | | | | | × |
| | Supervisor de turno de produção de pasta | | × | | | | | | | | |
| | Técnico de controlo da qualidade | | | | | | × | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| Trabalhadores de região florestal | Chefe de região florestal-adjunto | | × | | | | | | | | |
| | Condutor de equipamento agrícola | | | | | | × | | | | |
| | Encarregado de região florestal | | | | × | | | | | | |
| | Encarregado do departamento florestal | | | | × | | | | | | |
| | Encarregado florestal | | | | | × | | | | | |
| | Guarda florestal | | | | | | | | | × | |
| Trabalhadores metalúrgicos | Medidor florestal | | | | | | × | | | | |
| | Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior | | | | | × | | | | | |
| | Administrativo de apoio ao gabinete técnico | | | | | | × | | | | |
| | Agente de métodos | | × | | | | | | | | |
| | Auxiliar não especializado sénior | | | | | | | | | × | |
| | Electromecânico de instrumentos sénior | | | | | × | | | | | |
| | Electromecânico de instrumentos | | | | | | × | | | | |
| | Encarregado de realização — instrumentos | | × | | | | | | | | |
| | Encarregado de realização — mecânica | | × | | | | | | | | |
| | Ferramenteiro sénior | | | | | | × | | | | |
| | Ferramenteiro | | | | | | | × | | | |
| | Oficial de manutenção lubrificador | | | | | | × | | | | |
| | Oficial de manutenção serralheiro sénior | | | | | × | | | | | |
| | Oficial de manutenção serralheiro | | | | | | × | | | | |
| | Oficial de manutenção soldador sénior | | | | | × | | | | | |
| | Oficial de manutenção soldador | | | | | | × | | | | |
| | Oficial de manutenção torneiro sénior | | | | | × | | | | | |
| | Oficial de manutenção torneiro | | | | | | × | | | | |
| Técnicos de desenho | Preparador-programador | | × | | | | | | | | |
| | Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos | | | | × | | | | | | |
| | Técnico de apoio ao gabinete técnico | | | | × | | | | | | |
| | Técnico de instrumentos | | | | × | | | | | | |
| Técnicos de desenho | Desenhador | | | | | × | | | | | |
| | Desenhador-projectista | | × | | | | | | | | |

| Áreas de actividade | Categorias profissionais | Níveis do ACT | | | | | | | | | |
|---------------------------------|---|---------------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X |
| Trabalhadores rodoviários | Motorista | | | | | × | | | | | |
| Trabalhadores fogueiros | Operador de campo de produção de energia | | | | | | × | | | | |
| | Operador de processo de produção de energia | | | | | × | | | | | |
| | Supervisor de turno de produção de energia | | × | | | | | | | | |

ANEXO III

Definições de funções

Construção civil

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Encarregado de realização — civil. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção carpinteiro sénior. — É o trabalhador que, normal e predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção carpinteiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pedreiro sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Oficial de manutenção pedreiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pintor sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção pintor. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os quais coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo sénior. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax.

Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Assistente de vendas. — É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitórios e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalhe nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Contínuo. — É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material da economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

Empregado dos serviços sociais. — É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

Operador de informática sénior. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador — recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos pre-

vistos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;

- b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador *on line*. Prepara e controla a utilização e os «stocks» dos suportes magnéticos e informação.

Operador de informática. — É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Secretária de direcção/administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborador na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

Técnico administrativo sénior. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Técnico comercial, na área comercial. — É o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

Técnico de informática. — É o operador de informática que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

Técnico superior (contabilista). — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação de base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis indicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Telefonista-recepcionista sénior. — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

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

Trabalhadores de comércio

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras

ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Comprador. — É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas: prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

Conferente sénior. — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Conferente. — É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

Fiel do armazém/controlador do armazém de pasta. — É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Técnico de compras e materiais. — É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização, do arquivo, de relatórios e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

Electricistas

Encarregado de realização — eléctrica. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção electricista sénior. — É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desempenagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desempenagens simples em equipamentos de outra de medida e controlo industrial.

Oficial de manutenção electricista. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Operador de processo de produção de energia. — É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessoriamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores químicos e de celulose

Analista de ensaios. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e a calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

Assistente de produção de pasta. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração e cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

Auxiliar de segurança. — É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do

regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas; assiste à descarga de materiais considerados perigosos; efectua análises de alcoolémia por delegação do encarregado de segurança; mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos; presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado; controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Chefe de ensaios de laboratório. — É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os *stocks* de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

Condutor de equipamento de processo. — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

Condutor de equipamento de transporte sénior. — É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito; conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança; zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo; colabora no diagnóstico de avarias; alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

Condutor de equipamento de transporte. — É o trabalhador que, em colaboração com o condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de

equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de segurança. — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros, incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Medidor. — É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores; verifica a sua qualidade; determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção; faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiários.

Operador-coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem); opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído; colabora no diagnóstico de avarias; alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de *performance* dos equipamentos; cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Operador de campo de produção de pasta. — É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspeciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento; alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção; observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação; efectua rotinas de operação predefinidas; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; executa análises químicas elementares.

Operador de ETAR sénior. — É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores; reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução; coordena a manutenção de primeiro escalão; gere o *stock* de produtos químicos e outros materiais existentes na ETAR; elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação; efectua pedidos de reparação de avarias; executa análises específicas aos efluentes; colabora no diagnóstico de avarias; assegura o cumprimento das normas de segurança.

Operador de ETAR. — É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instru-

ções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

Operador de processo da preparação de madeiras. — É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de processo de produção de pasta. — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destroçador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de recuperação. — É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio; controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

Operador de sala de controlo. — É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

Supervisor de turno de produção de pasta. — É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de

produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

Técnico do controlo da qualidade. — É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o Departamento de Produção de Pasta e Energia e com os clientes externos no que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

Trabalhadores de região florestal

Chefe de região florestal-adjunto. — É o trabalhador que desempenha funções idênticas às do chefe de região florestal, exercendo a sua actividade sob orientação e controlo deste. Tem a seu cargo um carácter duradouro, a orientação e coordenação de acções num sector de actividade de florestação, exploração ou conservação. Colabora com o chefe de região florestal na planificação das actividades, controlo da sua execução e elaboração do orçamento anual.

Condutor de equipamento agrícola. — É o trabalhador que conduz e manobra tractores e máquinas agrícolas ou florestais, observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança; zela pela boa conservação e limpeza dos equipamentos. Pode ainda desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Encarregado de região florestal. — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal e contrata e controla o pessoal bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

Encarregado do departamento florestal. — É o trabalhador que tem uma determinada área de actuação. Actua em trabalhos agrícolas, silvícolas e de exploração florestal. Coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de campo que lhe sejam determinados. Dada a dispersão da sua frente de actuação tem liberdade de acção.

Encarregado florestal. — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal limitada e contrata e controla o pessoal bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

Guarda florestal. — É o trabalhador que executa tarefas de guarda e vigilância, passando ronda às propriedades. Pode executar outras tarefas de índole agrícola.

Medidor florestal. — É o trabalhador que procede a tarefas de inventariação e ensaios florestais e a outros trabalhos de natureza agrícola e florestal.

Trabalhadores metalúrgicos

Administrativo de apoio ao gabinete técnico. — É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos; atribui tempos de duração de materiais; constantes das tabelas faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

Agente de métodos. — É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de *performance*; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Electromecânico de instrumentos sénior. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias; calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desmanagens simples em equipamentos electrónicos.

Electromecânico de instrumentos. — É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de realização — instrumentos. — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de

inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Encarregado de realização — mecânica. — É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontratadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Ferramenteiro sénior. — É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil). — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (civil). — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico). — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (mecânico). — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção soldador sénior. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

Oficial de manutenção soldador. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção torneiro sénior. — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças; trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico), cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

Oficial de manutenção torneiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Preparador-programador. — É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas no exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; actualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de stocks e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orça-

mental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico de apoio ao gabinete técnico. — É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita no sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro das empresas, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do gabinete técnico; assegura a gestão do sistema informático.

Técnico de instrumentos. — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

Técnicos de desenho

Desenhador. — É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

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

Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Trabalhadores fogueiros

Operador de campo de produção de energia. — É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

Operador de processo de produção de energia. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

Supervisor de turno de produção de energia. — É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

| Enquadramento | Categoria profissional |
|---|--|
| 1 — Quadros superiores | Técnico superior. |
| 2 — Quadros médios | Chefe de ensaios de laboratório. Chefe de região florestal-adjunto. Secretária de administração/ direcção. |
| 3 — Quadros intermédios (encarregados, contramestres e chefes de equipa). | Assistente de produção de pasta. Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras. Encarregado de armazém. Encarregado de realização — civil. Encarregado de realização — instrumentos. Encarregado de realização — eléctrica. Encarregado de realização — mecânica. Encarregado de região florestal. Encarregado de segurança. Encarregado do departamento florestal. Encarregado florestal. Supervisor de turno de produção de energia. Supervisor de turno de produção de pasta. |

| Enquadramento | Categoria profissional |
|---|---|
| 4 — Profissionais altamente qualificados. | <p>Administrativo de apoio ao gabinete técnico. Agente de métodos. Analista de ensaios. Analista de laboratório. Assistente administrativo. Assistente de vendas. Comprador. Condutor de equipamento de transporte. Controlador do armazém de pasta. Desenhador. Desenhador-projectista. Electromecânico de instrumentos. Motorista. Oficial de manutenção carpinteiro. Oficial de manutenção electricista. Oficial de manutenção lubrificador. Oficial de manutenção pedreiro. Oficial de manutenção pintor. Oficial de manutenção serralheiro. Oficial de manutenção soldador. Oficial de manutenção torneiro. Operador-coordenador. Operador de informática. Operador de processo da preparação de madeiras. Operador de processo de produção de energia. Operador de processo de produção de pasta. Operador de sala de controlo. Preparador-programador. Secretária de direcção. Técnico administrativo. Técnico comercial. Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos. Técnico de apoio ao gabinete técnico. Técnico de compras e materiais. Técnico de informática. Técnico de instrumentos. Técnico do controlo da qualidade. Telefonista-recepcionista. Tesoureiro.</p> |
| 5 — Profissionais semiquualificados. | <p>Auxiliar de segurança. Condutor de equipamento agrícola. Conferente. Contínuo. Empregado dos serviços externos. Empregado dos serviços sociais. Estagiários. Ferramenteiro. Guarda florestal. Medidor. Medidor florestal. Operador de campo de produção de energia. Operador de campo de produção de pasta. Operador de ETAR. Operador de recuperação. Medidor florestal.</p> |
| 6 — Profissionais não qualificados. | Auxiliar não especializado. |

Pela CAIMA — Indústria de Celulose, S. A.:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.
João José Mendes Rodrigues, mandatário.

Pela SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A.:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.
João José Mendes Rodrigues, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Alexandre Picareta Delgado, representante.

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

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Declaração

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

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

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

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

Lisboa, 12 de Janeiro de 2004. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

Lisboa, 25 de Fevereiro de 2004. — Pelo Secretariado, *José Luís Carapinha Rei*.

Depositado em 19 de Abril de 2004, a fl. 55 do livro n.º 10, com o n.º 19/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a empresa TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L.^{da}, e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente AE aplica-se em território nacional no âmbito da actividade dos transportes marítimos aos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na

FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, designadamente:

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

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

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM — Sindicato da Mestranga e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

que prestam serviço aos armadores identificados no anexo II, representados pela TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L.^{da}, adiante designada por companhia.

2 — O recrutamento e selecção dos tripulantes é da competência e critério da companhia. Sempre que a companhia recorra à FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer prontamente o pedido.

3 — Os sindicatos representados pela FESMAR assegurarão a representação de todos os marítimos abrangidos por este AE.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta exprimir, pelo menos, uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

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

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão a sua continuação ou a passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos precedentes n.ºs 1 e 2.

Cláusula 3.^a

Exame médico para embarque

1 — Na fase de recrutamento, o tripulante será submetido a exame médico a expensas da companhia e conduzido por um médico por esta designado, durante o qual prestará as informações que se justificam e os detalhes pertinentes do seu estado de saúde passado e presente.

2 — Se se provar que o tripulante forneceu falsas informações relativamente ao seu estado de saúde passado e presente, a companhia considera-se autorizada a rescindir o contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO II

Da admissão

Cláusula 4.^a

Contrato individual de trabalho

1 — Todo o tripulante terá contrato individual de trabalho conforme modelo aprovado pela companhia.

2 — A duração do contrato individual de trabalho é a que constar do mesmo e expira nos termos do presente AE ou à chegada do tripulante ao porto de recrutamento, se ocorrer posteriormente.

3 — Os tripulantes serão contratados por um período mínimo de três meses, o qual poderá ser estendido por opção do armador até quatro meses, ou até seis meses por acordo com o tripulante, mediante aviso prévio de pelo menos oito dias da data inicialmente prevista para o seu termo. Considera-se normal e sem necessidade de acordo prévio uma variação de poucos dias em relação aos três meses, desde que indispensável para enquadrar a rendição na exploração comercial do navio.

4 — Durante o período de validade do contrato individual de trabalho, poderá o tripulante vir a desempenhar as suas funções em qualquer dos navios dos armadores identificados no anexo II, continuando a ser-lhe aplicadas as presentes disposições.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Deveres dos tripulantes

São deveres dos tripulantes:

- Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a companhia, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a embarcação;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeite à execução e à disciplina do trabalho;
- Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com res-

salva das que deva prestar às entidades competentes;

- e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e pelo seu equipamento;
- f) Fazer sempre quanto a si couber em defesa do que transporta a embarcação;
- g) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalidade do trabalho.

Cláusula 6.^a

Deveres da companhia

São deveres da companhia:

- a) Tratar com urbanidade e lealdade o tripulante, respeitando-o como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;
- c) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre alojamento e as condições de salubridade de trabalho a bordo;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador;
- e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos legais e convencionais;
- f) Promover nos locais de trabalho a criação de condições adequadas de conforto e bem-estar, a fim de propiciar o bom ambiente social;
- g) Não se opor, por qualquer forma, a que o tripulante exerça os seus direitos, não o despedindo nem aplicando-lhe sanções por causa desse exercício;
- h) Não exercer pressões sobre o tripulante para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho e nas dos restantes tripulantes;
- i) Não diminuir a retribuição do tripulante, salvo nos casos expressos na legislação aplicável e no presente AE;
- j) Não obrigar o tripulante a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela companhia ou por pessoa por ela indicada;
- l) Não explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos tripulantes;
- m) Não despedir e readmitir o tripulante, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- n) Não se opor, por qualquer forma, à eleição de representantes sindicais a bordo dos navios.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 7.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas por oito horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 8.^a

Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho normal a bordo obedecerá a um dos seguintes esquemas:

- a) Serviços ininterruptos — três quartos de quatro horas, seguidas de oito horas de descanso, incluindo nestas o tempo necessário para tomar as refeições e preparar a normal rendição do quarto;
- b) Serviços intermitentes — entre as 5 e as 20 horas, dividido por dois períodos de trabalho, havendo necessariamente um período de descanso nunca inferior a oito horas consecutivas.

2 — Nos navios em que a instalação de máquinas seja classificada de condução desatendida (UMS), e estando o sistema operacional, o regime de horário de trabalho será o de serviços intermitentes, competindo ao chefe de máquina assegurar o atendimento de possíveis situações de intervenção fora desse horário. Não estando o sistema de condução desatendida em operação, o regime de horário normal de trabalho será o de serviços ininterruptos.

3 — Com prejuízo dos esquemas acima descritos, o horário de trabalho do radiotécnico é determinado pelo horário de serviço da estação radiotelegráfica do respectivo navio.

4 — Considera-se que as horas de trabalho normal e as de trabalho suplementar consolidadas são determinadas por exigências operacionais, de segurança e de manutenção do navio. Este deverá sempre operar de forma capaz e comercial, sem prejuízo das oito horas de descanso consecutivo a que todo o tripulante tem direito.

5 — Como regra, todas as exigências de natureza operacional devem ser confrontadas com as outras que podem ser realizadas no dia seguinte, para que se consiga uma boa gestão das horas de trabalho. A definição do que são exigências de natureza operacional, em quaisquer circunstâncias, é da competência do comandante.

Cláusula 9.^a

Lotações

1 — Em princípio, o navio deverá ter a lotação operacional necessária para garantir a actividade em segurança e o sistema de três quartos previsto na alínea a) no n.º 1 da cláusula 8.^a

2 — Quando por qualquer razão falte algum tripulante e a lotação seja inferior à estipulada, as retribuições dos tripulantes que estejam em falta serão distribuídas, em partes iguais, pelos tripulantes afectados pela sua falta na mesma secção. De qualquer forma, as lotações estipuladas deverão ser completadas no primeiro porto de escala onde isso seja possível.

Cláusula 10.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho como

definido na cláusula 7.^a Assim, sem prejuízo do disposto na cláusula 11.^a, consideram-se horas de trabalho suplementar as efectuadas para além das oito horas diárias como referidas na cláusula 8.^a, bem como as efectuadas aos sábados e domingos e nos feriados indicados na cláusula 18.^a

2 — Em princípio, nenhum tripulante poderá recusar-se a prestar trabalho suplementar.

Cláusula 11.^a

Prestação obrigatória de serviço

Para além do horário normal, todo o tripulante é obrigado a executar, sem direito a retribuição suplementar:

- a) O trabalho que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e dos seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;
- b) O trabalho ordenado pelo comandante com o fim de prestar assistência a outros navios, aeronaves ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que os tripulantes tenham direito na indemnização ou salário de salvação e assistência;
- c) O trabalho exigido pela normal rendição dos quartos.

Cláusula 12.^a

Registo

1 — Todo o tripulante elaborará um registo de trabalho conforme modelo fornecido pela companhia, o qual será visado pelo comandante.

2 — Do registo deverão constar obrigatoriamente as seguintes informações:

Nome do tripulante;
Função desempenhada a bordo;
Data/dia da semana;
Períodos de trabalho;
Discriminação dos trabalhos.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 13.^a

Retribuição

1 — O salário mensal consolidado devido a cada tripulante é o que constar do seu contrato individual de trabalho e deriva da aplicação deste AE.

2 — O salário mensal consolidado será pago, pontualmente, até ao último dia de cada mês, por transferência para a conta bancária do tripulante.

3 — O comandante concederá, aos tripulantes que o solicitem, avanços por conta da retribuição, desde que tais avanços não excedam o valor referido no anexo I, coluna B, na parte proporcional referente à data do pedido.

4 — Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, será paga ao tripulante a retribuição que lhe seja devida no dia em que se verificar a cessação e tomando-se em consideração o seguinte:

O mês de calendário conta-se como 30 dias;
Qualquer fracção do mês será paga proporcionalmente.

Cláusula 14.^a

Composição dos salários

1 — A tabela salarial do anexo I (coluna A) corresponde a um salário consolidado que inclui as seguintes parcelas:

- a) Vencimento correspondente a um horário semanal de quarenta horas;
- b) Trabalho suplementar mensal correspondente às oito horas de sábados, domingos e feriados;
- c) Subsídio de férias;
- d) Subsídio de Natal;
- e) Subsídio de gases;
- f) *Lump sum* mensal para o trabalho suplementar constante do anexo I (coluna C);
- g) 15 dias de descanso por mês de contrato.

2 — Todo o trabalho suplementar mensal, incluindo o fixado no n.º 1, alínea b), será registado, sendo o excedente ao consolidado pago em conformidade com o valor horário constante do anexo I (coluna D).

3 — O definido no n.º 2 não é aplicável às funções abaixo mencionadas; para estas funções, o vencimento constante do anexo I é totalmente consolidado e, portanto, inclui todas as horas suplementares sem limitação:

Comandante;
Chefe de máquinas;
Imediato;
Segundo-oficial de máquinas;
Oficial chefe de quarto de navegação;
Oficial de máquinas chefe de quarto.

Cláusula 15.^a

Alimentação

1 — Constitui encargo da companhia o fornecimento de um serviço de mesa e de um nível de alimentação que preencha os requisitos de uma dieta racional e tenha em conta as tradições e os hábitos alimentares da generalidade dos tripulantes.

2 — Sempre que em porto, por razões imperiosas, não seja fornecida alimentação, serão abonados aos tripulantes os seguintes montantes:

Pequeno-almoço — € 2,90;
Almoço ou jantar — € 11,60;
Ceia — € 2,90.

Cláusula 16.^a

Zonas de guerra

1 — São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efectivo risco de guerra e como tal qualificadas pela Lloyd's.

2 — O tripulante terá direito a um subsídio correspondente a 100% da retribuição referida no anexo I

(coluna B) enquanto se encontrar em zona de guerra, garantindo-se um mínimo de cinco dias de subsídio.

3 — Quando houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o tripulante recusar prosseguir viagem, sendo repatriado de um porto de escala que anteceda a entrada do navio nas citadas zonas, nos termos do n.º 3 da cláusula 22.^a

4 — Em caso de guerra, o seguro previsto nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 24.^a é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra, alterando-se o valor da indemnização para o dobro.

Cláusula 17.^a

Subsídio de função

1 — Quando a bordo não exista nenhum tripulante com a categoria profissional de bombeiro, o comandante poderá designar para o exercício daquelas funções, em acumulação, o contramestre, desde que seja titular do exame de bombeiro.

2 — Se o contramestre não possuir aquelas habilitações mas houver a bordo marinheiros de 1.^a classe que as possuam, poderá um deles ser indigitado pelo comandante.

3 — Pelo exercício daquelas funções, será devido um subsídio de função, enquanto embarcado, no valor de € 290 mensais para o contramestre e de € 145 mensais para o marinheiro de 1.^a

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os sábados e domingos são dias de descanso.

2 — São também considerados dias de descanso os feriados a seguir indicados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Dia da Marinha Mercante.

Cláusula 19.^a

Períodos de descanso em terra

1 — O período de descanso em terra compreende, por um lado, as férias anuais e, por outro, uma compensação por sábados, domingos e feriados passados a bordo.

2 — Por cada mês de embarque, o tripulante adquire o direito a 15 dias consecutivos de descanso em terra, cujo pagamento ocorrerá no final de cada mês.

3 — O número de dias de descanso em terra nos meses incompletos de embarque é proporcional ao número de dias de embarque, arredondado ao dia imediatamente superior.

4 — Para os efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se situação de embarque todo o período de inscrição no rol da tripulação de quaisquer navios.

Cláusula 20.^a

Deslocação para embarque ou repatriamento

1 — A deslocação para embarque e repatriamento é sempre da responsabilidade da companhia.

2 — Todas as despesas inerentes à deslocação do tripulante para embarque ou repatriamento (designadamente no termo do período contratual), por doença ou acidente de trabalho (desde que não provocado voluntariamente pelo tripulante), por perda, venda ou *lay up* do navio, são de conta da companhia, sendo o meio de transporte à sua escolha.

3 — Enquanto deslocado nas situações referidas no n.º 1, o tripulante estará coberto pelo seguro referido no n.º 5 da cláusula 24.^a

4 — As despesas de alojamento e alimentação são de conta da companhia. No entanto, por acordo entre a companhia e o tripulante, poderá o pagamento daquelas despesas ser substituído por uma ajuda de custo no valor de € 94,50 diários. Por cada dia de deslocação fora de Portugal continental, o tripulante receberá € 38,30 para pequenas despesas. Em Portugal continental, este abono será de € 13,80 diários.

5 — Nas exceções previstas no n.º 2 e nos casos de desembarque, quer a pedido do tripulante antes do termo do período contratual quer por motivos disciplinares devidamente justificados, são da sua conta as despesas de repatriamento, que lhe serão deduzidas.

6 — Ocorrendo o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais, o tripulante tem direito ao repatriamento imediato no primeiro porto de escala, sendo as despesas inerentes de conta da companhia, nos termos desta cláusula.

CAPÍTULO VII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 21.^a

Cessação do contrato individual de trabalho

1 — O contrato individual de trabalho cessa de pleno direito:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade, expirando o prazo por que foi estabelecido, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 4.^a;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o tripulante prestar o

trabalho (caso de falecimento) ou de a companhia o receber (casos de perda absoluta ou venda de um navio).

2 — O contrato individual cessa igualmente com a denúncia por uma das partes, nos termos das cláusulas 22.^a e 23.^a

3 — O contrato individual de trabalho cessa, ainda, por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa, entendendo-se como tal facto ou ocorrência grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres consignados nas cláusulas 5.^a e 6.^a

4 — Qualquer que seja a causa da cessação ou da rescisão do contrato, far-se-á um averbamento comprovativo do desembarque em documento oficial — bilhete de desembarque — de que o tripulante receberá cópia, o qual, a seu pedido, deverá ser visado pela autoridade pública competente, sem prejuízo do direito a receber do comandante um certificado autónomo que aprecie a qualidade do seu trabalho ou que indique, pelo menos, se cumpriu inteiramente as obrigações do contrato.

Cláusula 22.^a

Rescisão do contrato em circunstâncias excepcionais

1 — Em caso de venda, amarração, perda do navio ou permanência prolongada em estaleiro de reparação, a companhia pode cancelar o contrato mediante um pré-aviso escrito de 30 dias. O tripulante terá direito à retribuição devida, acrescida de dois meses da retribuição referida no anexo I (coluna B), e ainda ao repatriamento para Portugal.

2 — Assiste ao tripulante o direito de rescisão imediata do contrato de trabalho se o navio for declarado em más condições de navegabilidade, conforme o estipulado na capítulo I, cláusula 19.^a, da Convenção sobre Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS) n.º 73/78 e emendas aplicáveis e ou a Convenção n.º 147 da OIT. O navio será também considerado em más condições de navegabilidade se lhe faltar um ou mais dos certificados prescritos no capítulo I, cláusulas 12.^a e 13.^a, da mesma Convenção, desde que a companhia se mostre incapaz de corrigir a situação. O marítimo terá direito à retribuição e ao repatriamento para Portugal.

3 — O marítimo terá ainda o direito de rescindir imediatamente o contrato de trabalho quando for informado de que o navio se destina a navegar em zona de guerra, com direito a repatriamento por conta da companhia.

Cláusula 23.^a

Rescisão unilateral do contrato

1 — A companhia e o tripulante podem rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral antes do termo acordado.

2 — O tripulante deve comunicar a sua decisão por escrito com aviso prévio de 30 dias, sob pena de ter de pagar à companhia o valor da retribuição constante

do anexo I (coluna B), correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — Se a rescisão for da iniciativa da companhia, esta terá de pagar ao tripulante uma indemnização de valor equivalente às retribuições vincendas e constantes do anexo I (coluna B), no mínimo de dois meses de salário.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 24.^a

Assistência na doença e acidente de trabalho

1 — O tripulante que durante o período de embarque contraia doença ou sofra acidente de trabalho, impeditivos da prestação de trabalho, será pago do seu vencimento consolidado, como referido no anexo I (coluna A), por todo o tempo que durar o impedimento em viagem e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2 — No caso de o tratamento do doente ou acidentado ter de ser feito em terra e o navio ter de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a companhia suportará todos os encargos, incluindo o vencimento como referido no n.º 1, até ao seu regresso ao porto de recrutamento.

3 — No caso de desembarque por doença e ocorrendo repatriamento, após a chegada ao porto de recrutamento, o tripulante receberá o vencimento previsto no anexo I (coluna B) enquanto durar a situação de doença, sendo-lhe deduzida a importância que teria direito a receber da segurança social se tivesse descontado pelo 6.º escalão do seguro social voluntário.

4 — No caso de desembarque por acidente de trabalho e ocorrendo repatriamento, o tripulante continuará a beneficiar, no porto de recrutamento ou na sua residência, de assistência médica, cirúrgica e hospitalar até à cura ou até que seja declarada a incapacidade de carácter permanente. Nesta situação, o tripulante receberá:

- a) O vencimento previsto no anexo I (coluna A) até ao termo do contrato;
- b) Após o termo do contrato e até à alta ou determinação de incapacidade, o vencimento previsto no anexo I (coluna A) depois de anualizado, isto é, depois de multiplicado por 8 e dividido por 12.

5 — A companhia providenciará um seguro cobrindo o tripulante durante todo o período de duração do contrato contra os riscos de morte em serviço ou de incapacidade total permanente, de acordo com a legislação portuguesa sobre a matéria.

6 — Nos casos de incapacidade parcial permanente, o tripulante será compensado de acordo com a escala estabelecida pelos seguradores, cabendo recurso para o Tribunal de Trabalho de Lisboa.

7 — Ocorrendo o falecimento do tripulante devido a acidente ou doença durante o período de serviço, os

seus herdeiros têm direito à respectiva retribuição como referido no anexo I (coluna A) até ao último dia do mês em que tiver ocorrido o falecimento, mais um mês de retribuição como consta do anexo I (coluna B). As despesas do funeral serão da conta da companhia.

8 — Em caso de doença, acidente ou morte de um tripulante, a companhia ou o seu representante adoptará as medidas necessárias para proteger os bens deixados a bordo, enviando-os logo que possível para o porto de recrutamento a fim de lhe serem entregues ou aos seus herdeiros.

9 — Qualquer indemnização atribuída de acordo com as disposições desta cláusula não prejudica o direito de apresentação de queixa por compensação prevista na lei. No entanto, qualquer compensação obtida será deduzida dos valores de indemnização atribuídos.

Cláusula 25.^a

Seguro social voluntário

Durante o período de validade do contrato, o trabalhador deverá descontar para a segurança social portuguesa no regime de seguro social voluntário, regulado pelo Decreto-Lei n.º 40/89, de 1 de Fevereiro. A companhia exigirá aos tripulantes, antes de cada novo embarque, prova de que estão inscritos e com os pagamentos em dia naquele regime de segurança social.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança

Cláusula 26.^a

Roupa, equipamento de trabalho e segurança e higiene

Constitui encargo do armador o fornecimento de feramentas, equipamento e roupas de trabalho, de protecção e de segurança de uso profissional, utilizados pelos tripulantes, de acordo com os padrões adoptados pelo armador, bem como os utensílios determinados por condições de habitabilidade, nomeadamente roupas de cama, serviço de mesa e artigos de higiene.

Cláusula 27.^a

Perda de haveres

Quando um tripulante se deslocar de ou para um navio e durante o seu período de embarque, os seus objectos de uso pessoal encontram-se cobertos por uma indemnização até ao máximo de € 3000, condicionada a uma declaração, feita por escrito, dos objectos transportados que excedam € 500, a qual será assinada e apresentada à companhia.

Cláusula 28.^a

Bem-estar a bordo

A companhia deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

Cláusula 29.^a

Serviço de lanchas

O armador assegurará meios de transporte para terra sempre que o navio se encontre fundeado em porto onde tal seja permitido.

Cláusula 30.^a

Navios em construção ou sem condições de habitabilidade

No caso de construção ou sempre que no navio não existam condições de habitabilidade, a companhia suportará todas as despesas com transportes, alojamento e alimentação dos tripulantes.

CAPÍTULO X

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 31.^a

Direitos sindicais

Para os efeitos deste AE, consideram-se direitos sindicais os estabelecidos na legislação aplicável, nomeadamente nas Convenções da OIT n.ºs 87, 98 e 135.

Cláusula 32.^a

Quotização sindical

1 — A companhia obriga-se a descontar mensalmente nas retribuições dos tripulantes as contribuições sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos até ao dia 15 de cada mês, acompanhadas de mapa do qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações.

2 — Para o efeito do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar a companhia de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual), indicando a base de incidência.

Cláusula 33.^a

Deslocações a bordo

1 — Os sindicatos outorgantes deverão estar disponíveis para cooperar com a companhia na resolução das questões emergentes do presente AE, para o que esta providenciará todas as despesas necessárias (viagem, hotéis e ajudas de custo previstas neste AE) aos dirigentes sindicais para contacto com os seus representados a bordo.

2 — Sem prejuízo do referido no número anterior, a companhia providenciará as mesmas despesas para deslocação de um dirigente sindical pelo menos uma vez por ano e por navio, desde que o navio seja visitado em Portugal; caso contrário, tais deslocações dependem de acordo mútuo entre as partes.

Cláusula 34.^a

Famíliares a bordo

O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna de cada armador e à sua autorização.

Cláusula 35.^a

Fontes de direito e de jurisdição

1 — Como fontes de direito supletivo deste AE, as partes aceitam:

- O disposto na legislação aplicável ao país de registo do navio;
- As convenções relativas aos tripulantes aprovadas pela OIT, IMO ou por outras organizações internacionais ratificadas pelo país de registo do navio.

2 — Na resolução das questões emergentes das relações de trabalho não contidas nas disposições do presente AE, recorre-se à legislação do porto de recrutamento.

Cláusula 36.^a

Porto de recrutamento

Para os efeitos deste AE, entende-se como porto de recrutamento o porto de Lisboa.

Cláusula 37.^a

Política sobre drogas e álcool

1 — O tripulante deverá observar a política da companhia em matéria de drogas e álcool actualmente em vigor e como vier a ser futuramente alterada, de forma a satisfazer as actividades operacionais do navio e as exigências operacionais dos afretadores do navio.

2 — A política sobre drogas e álcool da companhia toma por base as Oil Companies International Marine Forum Guidelines 1990 (OCIMF, Janeiro, 1990).

3 — A violação da política de drogas e álcool da companhia, designadamente pelo uso/abuso de drogas ilícitas, é motivo de desembarque imediato.

Cláusula 38.^a

Trabalho portuário

1 — Os tripulantes não podem ser obrigados a efectuar manuseamento de carga e ou outros trabalhos tradicionais ou historicamente efectuados por trabalhadores portuários sem o prévio acordo dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários da ITF. Quando os sindicatos derem o seu acordo, só poderão ser utilizados os tripulantes que individualmente se ofereçam como voluntários para levar a efeito tais tarefas, pelas quais devem ser adequadamente retribuídos.

2 — A retribuição pela prestação destes serviços fora do período normal de trabalho ou do período de trabalho suplementar previsto no anexo I (coluna C) será a estabelecida na coluna D do mesmo anexo I.

Declaração

Para o cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 150 trabalhadores.

ANEXO I

Retribuições em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2004

| Função | Coluna A (euros/mês) | Coluna B (euros/mês) | Coluna C (horas/mês) | Coluna D (v./hora) |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Comandante | 5 968 | 1 999,50 | — | — |
| Chefe de máquinas | 5 424 | 1 817 | — | — |
| Imediato | 4 979,50 | 1 669 | — | — |
| Radiotécnico | 3 849,50 | 1 669 | 60 | 8,60 |
| Seg. of. máq. | 4 871 | 1 669 | — | — |
| Primeiro-piloto | 3 885 | 1 190 | — | — |
| Oficial chefe de quarto nav. | 3 418 | 1 045,50 | — | — |
| Oficial de máquinas chefe de quarto | 3 418 | 1 045,50 | — | — |
| Enfermeiro | 2 575 | 892 | 80 | 5,43 |
| Contramestre | 2 897,50 | 892 | 120 | 5,43 |
| Electricista | 2 897,50 | 892 | 120 | 5,43 |
| Mecânico de bordo | 2 897,50 | 892 | 120 | 5,43 |
| Despenseiro | 2 897,50 | 892 | 120 | 5,43 |
| Bombeiro | 2 769 | 857 | 120 | 4,89 |
| Cozinheiro | 2 769 | 857 | 120 | 4,89 |
| Paio. máquina | 2 769 | 857 | 120 | 4,89 |
| Paio. câmaras | 2 769 | 857 | 120 | 4,89 |
| Marinheiro-motorista | 2 769 | 857 | 120 | 4,89 |
| Marinheiro de 1.ª classe | 2 479,50 | 761,50 | 120 | 4,64 |
| Ajudante de motorista | 2 479,50 | 761,50 | 120 | 4,64 |
| Marinheiro de 2.ª classe | 2 317,50 | 718 | 120 | 4,35 |
| Emp. câmaras | 2 317,50 | 718 | 120 | 4,35 |

ANEXO II

| Nome do navio | Armador | Registo |
|---------------------------|---|----------|
| <i>Galp Setúbal</i> | S. M. Internacional — Transportes Marítimos, L. ^{da} | Madeira. |
| <i>Galp Leixões</i> | S. M. Internacional — Transportes Marítimos, L. ^{da} | Madeira. |
| <i>Galp Lisboa</i> | GASMAR — Transportes Marítimos, L. ^{da} | Madeira. |
| <i>Galp Aveiro</i> | S. M. Internacional — Transportes Marítimos, L. ^{da} | Madeira. |

Lisboa, 30 de Março de 2004.

Pela TRIPUL — Sociedade de Gestão de Navios, L.^{da}:

Engenheiro *Luís Ourique Martins Carneiro*, na qualidade de mandatário.
Comandante *Carlos Alberto Oliveira dos Santos*, na qualidade de mandatário.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SMMCM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.
José Manuel Morais Teixeira, na qualidade de mandatário.
Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

Depositado em 15 de Abril de 2004, a fl. 55 do livro n.º 10, com o n.º 18/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Unidade dos Professores — SINDUP

Aprovados em assembleia constituinte realizada em 5 de Abril de 2004.

CAPÍTULO I

Constituição, princípios e objectivos

Artigo 1.º

É constituída uma associação sindical, com sede em Lisboa, denominada Sindicato Unidade dos Professores, com início hoje (5 de Abril de 2004), que durará por tempo indeterminado, abrangendo todo o território nacional.

Artigo 2.º

Princípios

O Sindicato Unidade dos Professores, adiante designado por SINDUP, representa os interesses sócio-profissionais dos docentes em exercício nos ensinos básico e secundário, público e privado, orientando-se pelos seguintes princípios:

- 1) Liberdade, responsabilidade, pluralismo e democraticidade, no respeito pelo direito à diferença e na recusa do dogmatismo;
- 2) Equidade entre direitos e deveres dos professores;
- 3) Solidariedade através de realizações adequadas à satisfação das necessidades dos seus associados;
- 4) Profissionalismo e rigor científico-pedagógico e deontologia na formação cívica e técnica dos estudantes, recusando a demagogia e o voluntarismo primário;
- 5) Independência e autonomia em relação às entidades patronais e suas organizações, às confis-

sões religiosas, ao Estado e a quaisquer partidos políticos;

- 6) A consagração do direito de tendência, exercida através da representação proporcional nos órgãos deliberativos;
- 7) O respeito pela opinião das minorias, sem pôr em causa o cumprimento da vontade expressa pela maioria;
- 8) O respeito pelas opções, concepções filosóficas ou crenças e práticas religiosas de cada associado.

Artigo 3.º

Objectivos

São objectivos do SINDUP:

- 1) Pugnar pela dignidade e pela revalorização das carreiras docente, de investigação e de formação;
- 2) Pugnar pela melhoria da qualidade do ensino;
- 3) Exercer o direito de participação no sistema educativo;
- 4) Pugnar pelo aprofundamento do princípio constitucional da liberdade de aprender e de ensinar;
- 5) Contribuir para a elaboração de um código deontológico da profissão docente;
- 6) Promover, por si ou em colaboração com outros, iniciativas de carácter cooperativo ou mutualista.

Artigo 4.º

Conselho ético-científico

O conselho ético-científico é uma estrutura orgânica de carácter consultivo que elabora pareceres sobre acções a desenvolver nas áreas do conhecimento científico, técnico e deontológico, com vista à modernização e actualização do sistema educativo e à melhoria da qualidade do trabalho prestado pelos profissionais do sector.

Artigo 5.º

Centro de formação

O centro de formação pedagógica é a estrutura orgânica vocacionada para a actualização pedagógica, científica e humanista dos professores e dispõe de um director, designado pelo presidente da direcção de entre individualidades de reconhecido mérito científico-pedagógico.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 6.º

Admissão

1 — Podem ser sócios de pleno direito todos os investigadores formadores e docentes dos ensinos básico, secundário, superior e profissional, independentemente de se encontrarem em funções docentes ou equiparadas.

2 — A admissão, bem como a readmissão, depende de pedido dirigido à comissão directiva, através de proposta subscrita pelos interessados, e implica a aceitação dos estatutos.

3 — Não pode ser associado quem, de forma grave, tenha contribuído para o desprestígio do SINDUP.

4 — Indeferido o pedido de admissão, a respectiva deliberação, fundamentada, será notificada ao interessado por carta, registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias. No prazo de oito dias a contar a partir da data da notificação, poderá o interessado interpor recurso para a assembleia geral, alegando o que tiver por conveniente.

Artigo 7.º

Direitos dos sócios

Constituem direitos do associado:

- 1) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais e, em geral, participar nos processos de deliberação nos casos e nas condições fixados nos estatutos ou nos regulamentos por estes previstos;
- 2) Participar em conferências, seminários, encontros ou outras realizações promovidas pelo SINDUP e beneficiar dos serviços prestados por outras instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que ele seja membro, nos termos dos respectivos estatutos ou regulamentos;
- 3) Beneficiar da acção desenvolvida na defesa dos interesses específicos dos seus associados.

Artigo 8.º

Deveres dos sócios

Constituem deveres do associado:

- 1) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas de acordo com mesmos;
- 2) Participar livremente nas actividades do SINDUP, contribuir para o alargamento da sua influência e desempenhar com zelo os cargos para que for eleito;

- 3) Manter a maior urbanidade no relacionamento com os outros associados;
- 4) Pagar regularmente a quotização;
- 5) Comunicar à comissão directiva as eventuais mudanças de residência, de escola, de local de trabalho ou de conta bancária;
- 6) Desempenhar com zelo os cargos para que seja designado.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de sócio

Perde a qualidade de sócio aquele que:

- 1) O requeira, em carta registada dirigida à comissão directiva;
- 2) Tenha em atraso mais de três meses de quotas;
- 3) Tenha sido punido com pena de expulsão.

Artigo 10.º

Quota

1 — O valor da quota mensal é estabelecido pela assembleia geral, sob proposta da comissão directiva.

2 — A cobrança das quotas incumbe ao SINDUP, podendo ser transferida para outras entidades mediante acordo.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 11.º

Constituição da assembleia geral

A assembleia geral é constituída por todos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos associativos e com as quotas em dia.

Artigo 12.º

Reunião da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano por convocação da mesa respectiva.

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente quando convocada pela mesa, pela direcção ou pelo conselho geral.

3 — A convocação das reuniões é feita através do presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, sendo este representado nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º ou pelo 2.º secretário da mesa, respectivamente.

4 — Da convocatória constarão a ordem de trabalhos, o dia, a hora e o local de funcionamento.

5 — As reuniões da assembleia geral deverão ser convocadas com pelo menos uma semana de antecedência, podendo as respectivas convocatórias ser publicadas no boletim informativo ou expedidas por meio de correio para os associados.

Artigo 13.º

Competência da assembleia geral

1 — São da exclusiva competência da assembleia geral as seguintes matérias:

- a) Aprovação do seu regimento;
- b) Eleição da mesa;
- c) Eleição dos órgãos sociais, excepto dos secretariados regionais e sectoriais;
- d) Definição das grandes linhas de estratégia e programática, consubstanciadas no programa de acção anual;
- e) Aprovar as contas de exercício até 31 de Março de cada ano;
- f) Apreçar a actividade do SINDUP relativamente a todos os órgãos e instâncias;
- g) Aprovação e alteração dos estatutos, mediante proposta da direcção nacional;
- h) Dissolução ou fusão com outras associações sindicais;
- i) Deliberar sobre a destituição, no todo ou em parte, da comissão directiva e do conselho fiscal, nos termos dos estatutos.

2 — As deliberações previstas nas alíneas g) e h) deste artigo exigem uma maioria de dois terços dos membros presentes.

Artigo 14.º

Quórum

1 — O quórum de funcionamento da assembleia geral apura-se nos termos da lei geral sobre assembleias, podendo reunir passados trinta minutos em segunda convocatória com qualquer número de elementos presentes.

2 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos, exigindo-se, porém, uma maioria de dois terços para aprovação de requerimentos ou alterações estatutárias.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 15.º

Composição

1 — O conselho geral é composto pelos membros efectivos dos seguintes órgãos: mesa da assembleia geral, comissão directiva, direcção, conselho fiscal e secretariados regionais e sectoriais.

2 — Os membros do conselho geral eleitos em assembleia geral são-no pelo sistema de listas nominativas completas, por escrutínio secreto, lista maioritária, nos demais termos dos estatutos e do regulamento eleitoral.

Artigo 16.º

Mesa do conselho geral

A mesa do conselho geral é a mesma da assembleia geral e é composta por um presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um membro suplente.

Artigo 17.º

Mesa do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o seu regulamento interno e o regulamento eleitoral;
- b) Apreçar e aprovar propostas de convenções colectivas de trabalho e deliberar sobre a declaração de greve, sob proposta da comissão directiva, quando a sua duração seja superior a dois dias;
- c) Propor à assembleia geral a alteração dos estatutos;
- d) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- e) Eleger os membros dos secretariados sectoriais e regionais;
- f) Autorizar a comissão directiva a contrair empréstimos e a adquirir bens imóveis;
- g) Delegar na comissão directiva algumas das suas atribuições.

Artigo 18.º

Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente de quatro em quatro meses, sendo convocado pelo seu presidente. Reúne extraordinariamente sempre que convocado pelo seu presidente ou por um terço dos seus membros.

2 — Os requerimentos para convocação do conselho geral são dirigidos ao seu presidente, por escrito, deles devendo constar os motivos que os determinam. Ouvida a respectiva mesa, o presidente procederá à convocação do conselho geral de modo que este reúna até ao 15.º dia subsequente ao da recepção do requerimento.

Artigo 19.º

Competência do presidente e dos secretários

1 — Compete, em especial, ao presidente da assembleia e do conselho geral:

- a) Representar o SINDUP nos actos de maior dignidade, quando solicitado pela comissão directiva;
- b) Proceder à convocação do conselho geral e da assembleia geral.

2 — Compete ao 1.º secretário substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos e coadjuvá-lo em tudo o que for necessário para o bom funcionamento deste órgão e o cumprimento das respectivas competências.

3 — Compete ao 2.º secretário coadjuvar ou substituir o 1.º secretário quando necessário.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 20.º

Composição e reuniões

1 — A direcção é composta pelos membros da comissão directiva e por 10 a 15 vogais efectivos e até 3 suplentes.

2 — Os seus elementos respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos perante o congresso e o conselho geral.

3 — A direcção reúne trimestralmente ou extraordinariamente por convocação do seu presidente.

4 — O presidente da direcção é o presidente da comissão directiva.

5 — A direcção é eleita em assembleia geral eleitoral em lista conjunta com os restantes órgãos centrais.

Artigo 21.º

Funções

São funções da direcção:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho geral;
- b) Apresentar e submeter à discussão da assembleia geral o relatório de actividades e as contas do exercício anual;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho geral bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direcção entenda submeter-lhes;
- d) Dirigir a actividade associativa com a colaboração dos secretariados sectoriais e regionais, na respectiva área geográfica, quando estes existam;
- e) Criar grupos de trabalho ou de projecto necessários ao melhor exercício das suas actividades;
- f) Requerer a filiação do SINDUP em federações ou confederações sindicais de âmbito nacional ou internacional.

Artigo 22.º

Competências do presidente

Ao presidente da direcção e da comissão directiva compete:

- a) Convocar e presidir às reuniões da comissão directiva e da direcção;
- b) Representar a associação, nomeadamente em juízo, junto dos organismos notariais, da segurança social ou de quaisquer outras repartições públicas e ainda junto das entidades patronais e de outras organizações de que seja membro ou com as quais coopere;
- c) Coordenar e fazer aplicar as linhas programáticas e estratégicas aprovadas pelos órgãos sociais competentes;
- d) Gerir os recursos humanos e garantir a atribuição de pelouros;
- e) Despachar os assuntos urgentes, comunicando-os à comissão directiva ou à direcção;
- f) Adquirir e registar, quando for caso disso, quaisquer bens móveis e imóveis necessários às actividades associativas e com plenos poderes para o acto.

SECÇÃO IV

Da comissão directiva

Artigo 23.º

Composição e reuniões

1 — A comissão directiva é o órgão de direcção permanente do SINDUP.

2 — A comissão directiva é composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e por dois vogais efectivos e um suplente.

3 — Na sua primeira reunião, a comissão directiva fixa a periodicidade das suas reuniões, que não poderá ser inferior à mensal.

Artigo 24.º

Competências

1 — Compete à comissão directiva:

- a) Dar execução às deliberações do congresso, do conselho geral e da direcção;
- b) Gerir e coordenar a actividade do SINDUP;
- c) Negociar protocolos ou convenções colectivas de trabalho, de acordo com o estabelecido nos estatutos;
- d) Divulgar aos associados as actividades e os serviços ao seu dispor;
- e) Apresentar ao conselho fiscal e disciplinar, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do relatório de actividades;
- f) Requerer a convocação do conselho geral e do congresso, em conformidade com os estatutos;
- g) Elaborar ou alterar regulamentos internos;
- h) Gerir os bens pertença do SINDUP;
- i) Deliberar sobre a demissão, exclusão ou readmissão dos associados.

2 — A comissão directiva exercerá todas as competências dos secretariados sectoriais ou regionais das regiões onde não se estabeleceram ainda secretariados regionais.

Artigo 25.º

Da eleição do presidente

É presidente o candidato que figure em primeiro lugar na lista mais votada para a comissão directiva.

Artigo 26.º

Dos secretariados sectoriais — Constituição, composição e reuniões

1 — Poderão ser constituídos secretariados regionais nas diversas regiões académicas e os seguintes secretariados sectoriais: 1.º ciclo do ensino básico, 2.º ciclo do ensino básico, 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário.

2 — É da competência do conselho geral deliberar sobre a necessidade e a constituição de cada secretariado sectorial ou regional, em função do volume de acções a desenvolver em cada sector de actividade.

3 — Cada secretariado sectorial ou regional será composto por cinco elementos efectivos e um suplente, escolhendo de entre os membros efectivos um coordenador.

4 — Cada secretariado sectorial reúne quinzenalmente ou extraordinariamente por convocação do respectivo coordenador.

Artigo 27.º

Atribuições dos secretariados sectoriais

1 — São atribuições de cada secretariado sectorial:

- a) Analisar toda a documentação, nomeadamente os projectos legislativos e a legislação, referente ao sector;
- b) Proceder ao levantamento das questões sócio-profissionais que afectam o sector;
- c) Elaborar estudos e propostas de resolução tendentes a dar resposta às aspirações do respectivo sector de actividade;
- d) Emitir pareceres sobre matérias da sua competência que lhe sejam submetidos pela comissão directiva, dentro de prazo razoável;
- e) Prestar apoio aos secretariados regionais na dinamização do sector.

2 — Enquanto não sejam constituídos os secretariados sectoriais, as suas atribuições serão desempenhadas pela comissão directiva.

CAPÍTULO IV

Da organização regional

Artigo 28.º

Da assembleia regional de delegados

1 — A assembleia regional de delegados é um órgão deliberativo ao nível do distrito, revestindo as suas deliberações a forma de recomendações à direcção, e pode assumir as seguintes modalidades:

- a) Assembleia geral de delegados;
- b) Assembleia de delegados por sector de ensino.

2 — A assembleia regional de delegados elege o respectivo secretariado regional.

3 — A assembleia de delegados funciona de acordo com regimento próprio.

Artigo 29.º

Dos secretariados regionais

1 — Os secretariados regionais são compostos por um mínimo de cinco e um máximo de nove elementos efectivos, podendo ter até dois elementos suplentes.

2 — Os membros do secretariado elegerão de entre si um coordenador e um coordenador-adjunto.

Artigo 30.º

Dos secretariados regionais

Compete aos secretariados regionais:

- a) Dinamizar e coordenar as actividades da sua região, designadamente através de reuniões regulares com delegados sindicais;

- b) Desempenhar todas as tarefas que neles sejam delegadas em conformidade com os estatutos;
- c) Gerir com eficiência os fundos colocados à sua disposição.

Artigo 31.º

Dos núcleos locais

1 — Os delegados sindicais são mandatários dos associados que os elegem na área do respectivo núcleo local e servem de elementos de ligação entre os associados e o secretariado distrital respectivo.

2 — O conselho geral aprovará o regulamento eleitoral das assembleias regionais de delegados e dos núcleos locais, do qual constará, nomeadamente, a sua dimensão mínima e máxima, bem como nos agrupamentos a realizar para a constituição dos mesmos.

CAPÍTULO V

Conselho fiscal

SECÇÃO I

Artigo 32.º

Definição e composição

1 — O conselho fiscal é o órgão que exerce em 1.ª instância o poder disciplinar e fiscalizador de contas.

2 — Este conselho é composto por um presidente e dois vogais efectivos e um suplente, eleitos em assembleia geral por voto secreto e directo em listas nominativas completas.

Artigo 33.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da associação sindical;
- b) Dar parecer sobre o relatório de contas anual apresentado pela comissão directiva até 15 dias antes da reunião da assembleia geral que o aprecie;
- c) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos.

Artigo 34.º

Reuniões

1 — O conselho fiscal e de disciplina reúne sempre que convocado pelo seu presidente.

2 — Em cada reunião será lavrada a respectiva acta, que constará de livro próprio.

SECÇÃO II

Artigo 35.º

Regime disciplinar

1 — Aos associados que infringjam as normas dos estatutos e os regulamentos devidamente aprovados podem ser aplicadas as penas disciplinares seguintes:

- 1.1 — Repreensão por escrito.
- 1.2 — Suspensão até 30 dias.

1.3 — Suspensão de 30 a 90 dias.

1.4 — Expulsão.

2 — As medidas disciplinares referidas nos n.ºs 1.3 e 1.4 serão aplicadas aos associados que:

2.1 — Violem dolosa e gravemente os estatutos.

2.2 — Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 — Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a suspensão por 30 dias, salvo caso de gravidade excepcional.

4 — A reincidência implica agravamento de pena disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5 — Verificar-se-á reincidência sempre que o associado cometa infracção pela qual tenha sido punido há menos dois anos.

Artigo 36.º

Tramitação

1 — O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido, quando tal se mostre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa deve conter a descrição precisa e completa dos factos imputáveis ao arguido, com indicação da pena ou penas aplicáveis; será deduzida por escrito e notificada ao infractor mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido produzirá a sua defesa por escrito no prazo de 20 dias contados a partir da notificação, oferecendo as provas que considere necessárias à descoberta da verdade.

4 — As testemunhas não excederão três por cada facto.

5 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3.

6 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2, e, quando não caiba recurso, será comunicada à direcção.

Artigo 37.º

Recurso

Das decisões condenatórias proferidas pelo conselho fiscal cabe recurso para a comissão directiva, que julgará em última instância, ouvido o conselho geral.

CAPÍTULO VI

Processo eleitoral

Artigo 38.º

1 — O processo eleitoral reger-se-á por regulamento próprio proposto pela comissão directiva, a aprovar pela assembleia geral.

2 — Compete à mesa da assembleia geral e do conselho geral organizar todo o processo eleitoral.

3 — Não é permitido o voto por procuração, mas é permitido o voto por correspondência, a regulamentar pela comissão directiva com salvaguarda das garantias próprias das votações secretas.

4 — O mandato de qualquer um dos órgãos sociais eleitos é de quatro anos.

CAPÍTULO VII

Regime financeiro

Artigo 39.º

Receitas, despesas e fundos

1 — Constituem receitas do SINDUP:

1.1 — As quotas dos associados.

1.2 — As contribuições, as doações, as heranças e os legados recebidos de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a sua independência.

1.3 — Recebimentos derivados do património próprio, designadamente rendimentos de capitais ou prediais, quando existam.

2 — Constituem despesas as resultantes dos encargos da sua actividade.

3 — Serão elaboradas pela comissão directiva as contas de exercício a apresentar à assembleia geral com o parecer do conselho fiscal.

CAPÍTULO VIII

Revisão dos estatutos

Artigo 40.º

Alteração dos estatutos

A alteração total ou parcial dos estatutos é da competência da assembleia geral, por proposta da direcção nacional, e exige a maioria qualificada prevista no n.º 2 do artigo 13.º

CAPÍTULO IX

Da fusão e da dissolução

Artigo 41.º

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do SINDUP terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A fusão carece de aprovação de pelo menos dois terços dos membros presentes.

3 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do SINDUP terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

4 — A assembleia geral só delibera a dissolução no caso de a decisão ser aprovada por três quartos dos membros presentes.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Artigo 42.º

1 — Nos 30 dias subsequentes à publicação dos presentes estatutos, a comissão instaladora marcará a data para a realização da primeira assembleia geral e emitirá a respectiva convocatória.

2 — À comissão instaladora competirá a coordenação e a supervisão de todo o processo relativo à primeira assembleia geral eleitoral de modo a proceder à eleição dos órgãos sociais.

3 — Na primeira sessão da primeira assembleia geral serão aprovados o regimento da assembleia geral e o regulamento eleitoral.

4 — Os membros da direcção, do conselho fiscal e da assembleia geral do SINDUP serão eleitos de acordo com o disposto nos presentes estatutos e no regulamento eleitoral.

Artigo 43.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Registados em 19 de Abril de 2004, ao abrigo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 58/2004, a fl. 53 do livro n.º 2.

Sind. Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia — SETN, que passa a denominar-se Sind. Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia — SPEUE — Alteração.

Assembleia geral extraordinária em 30 de Março de 2004.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia — SPEUE, abreviadamente designado por SPEUE, é a associação sindical constituída pelos graduados em cursos superiores de Engenharia na União Europeia (nomeadamente engenheiros técnicos, engenheiros, bacharéis, licenciados ou outros títulos profissionais ou graus académicos equivalentes que venham a ser adoptados como consequência da Declaração de Bolonha).

§ único. Poderão requerer a qualidade de sócios do SPEUE os graduados com cursos dentro e fora da União Europeia a que a lei portuguesa reconheça a respectiva competência profissional.

Artigo 2.º

O SPEUE exerce a sua actividade ao nível nacional.

Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede na cidade do Porto.

Artigo 4.º

O SPEUE poderá criar ou extinguir, por deliberação da assembleia geral, delegações ou outras formas de representação sempre que o julgar necessário à prossecução dos seus fins.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 5.º

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios da liberdade, da democracia e da solidariedade.

Artigo 6.º

1 — O Sindicato exerce a sua actividade com total independência partidária e religiosa.

2 — A democracia social regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e à distribuição de todos os seus cargos dirigentes.

3 — A liberdade de opinião e discussão, a permanente audição dos associados e o exercício da democracia sindical previstos e garantidos nos presentes estatutos não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro do Sindicato que possam falsear as regras da democracia e conduzir à divisão dos associados.

4 — O Sindicato agrupa, de acordo com o artigo 1.º e o princípio da liberdade sindical, todos os graduados em engenharia interessados na defesa dos seus direitos e interesses colectivos e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

Artigo 7.º

1 — O Sindicato poderá participar como membro em uniões de sindicatos, federações e confederações nacionais da União Europeia e estrangeiras; a qualidade de membro destas organizações deverá resultar sempre da vontade expressa pelos associados através de voto secreto em assembleia geral convocada para o efeito.

2 — O eventual abandono das organizações mencionadas no n.º 1 resultará também da vontade expressa dos associados através de voto secreto em assembleia geral convocada para o efeito.

3 — As referidas deliberações não envolverão alterações dos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Fins e competência

Artigo 8.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover a defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais dos associados e prestar-lhes serviços de carácter social;
- b) Promover a cooperação com outras organizações;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus membros, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- d) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade colectiva.

Artigo 9.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade;
- c) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho, os instrumentos de regulamentação colectiva e a regulamentação do trabalho;
- d) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de conflito;
- e) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho;
- f) Gerir e administrar, em colaboração com outros sindicatos, instituições de carácter social.

Artigo 10.º

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos profissionais de engenharia;
- b) Promover a sua divulgação com vista ao reforço e ao alargamento da sua influência;
- c) Dinamizar a estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados;
- d) Assegurar aos seus associados a mais ampla informação;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- f) Assegurar uma boa gestão de fundos.

CAPÍTULO IV

Sócios

Artigo 11.º

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os profissionais de engenharia que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

Artigo 12.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção em impresso próprio.

2 — A aceitação de filiação é da competência da direcção executiva, que deverá decidir no prazo de oito dias e, no caso de parecer desfavorável, deverá remetê-lo para a direcção nacional, que o apreciará na sua primeira reunião.

3 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso, em última instância, para a assembleia geral do Sindicato. O recurso será, obrigatoriamente, apreciado na primeira sessão ordinária ou extraordinária da assembleia geral do Sindicato, excepto se se tratar da assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

4 — Tem legitimidade para interpor recurso o interessado.

5 — Os recursos deverão ser convenientemente fundamentados e dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 13.º

São direitos do sócio:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas sessões das assembleias gerais;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou organizações a que pertença ou esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, culturais, colectivos ou específicos;
- e) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- f) Ser informado da actividade do Sindicato.

Artigo 14.º

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato, nomeadamente nas sessões da assembleia geral ou em grupos de trabalho, e desempenhar as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir e pugnar pelo cumprimento das deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes;
- d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Divulgar as edições do Sindicato;
- g) Pagar a inscrição e, regularmente, a quotização;
- h) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência, a reforma,

a incapacidade por doença ou o impedimento por serviço militar e desemprego.

Artigo 15.º

A inscrição e a quotização mensal serão definidas em assembleia geral.

Artigo 16.º

Estão isentos do pagamento da quota os sócios que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar, desemprego ou reforma.

Artigo 17.º

Perdem a qualidade de sócio:

- a) Quem se retirar voluntariamente, desde que o faça mediante comunicação por escrito, registada com aviso de recepção, ao presidente da direcção;
- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão nos termos do artigo 21.º

Artigo 18.º

1 — Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela direcção nacional, à qual cabe a sua aceitação ou recusa.

2 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 19.º

Os sócios podem incorrer nas penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

Artigo 20.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que violarem as disposições destes estatutos.

Artigo 21.º

Incorrem nas penas de suspensão e de expulsão, devendo especialmente esta última ser reservada apenas para os casos de grave violação dos deveres fundamentais, os sócios que:

- a) Reincidam nas infracções a que alude o artigo anterior;
- b) Pratiquem actos notoriamente lesivos dos interesses e dos direitos dos associados;
- c) Mantenham a sua quotização em atraso por um período superior a um ano.

Artigo 22.º

A suspensão ou expulsão não poderá ser aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 23.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo, propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e específica dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao sócio, que dará o recibo no original, ou enviada por meio de carta, registada com aviso de recepção.

3 — O acusado ou quem o represente fará a sua defesa também por escrito, no prazo de 30 dias a contar a partir da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que reputar necessárias à descoberta da verdade e apresentar testemunhas dos factos.

4 — A decisão será, obrigatoriamente, tomada no prazo de 30 dias a contar a partir da apresentação da defesa.

Artigo 24.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional, que poderá delegar na direcção executiva a organização do inquérito.

2 — Da decisão da direcção nacional cabe recurso, em última instância, para a assembleia geral do Sindicato. O recurso será, obrigatoriamente, apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral do Sindicato, excepto se se tratar da assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

CAPÍTULO VI

Corpos gerentes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 25.º

Os corpos gerentes do Sindicato são os seguintes:

- a) Mesa da assembleia geral;
- b) Direcção nacional;
- c) Delegações distritais;
- d) Conselho fiscal.

Artigo 26.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 27.º

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de quatro anos.

Artigo 28.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

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

3 — As despesas de transporte, estada e alimentação feitas pelos dirigentes sindicais no desempenho das suas funções serão suportadas pelo Sindicato.

4 — A direcção nacional, por proposta da direcção executiva, pode escolher de entre os seus membros um dirigente para a tempo inteiro desempenhar funções de gestão executiva, podendo tal cargo ser remunerado.

5 — A direcção executiva poderá contratar a prestação de serviços de qualquer associado, em regime de avença, para apoiar na gestão do Sindicato.

Artigo 29.º

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para esse efeito, desde que votada em escrutínio directo e secreto por, pelo menos, dois terços do número total dos presentes. O número total de votantes terá de ser de, pelo menos, 10% dos associados.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido unânime dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos no prazo máximo de 90 dias.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 30.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Não poderão deliberar na assembleia geral os sócios cujo pagamento da quotização tenha atraso superior a 12 meses.

Artigo 31.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e as contas da direcção nacional e o parecer do conselho fiscal;

- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direcção executiva;
- d) Aprovar e ou deliberar sobre a alteração dos estatutos e regulamento;
- e) Autorizar a direcção nacional a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para a instrução e o estudo dos processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção nacional;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a dissolução e a forma de liquidação do seu património;
- j) Deliberar sobre eventual integração ou fusão do Sindicato;
- l) Em geral, apreciar todos os actos dos corpos gerentes;
- m) Criar delegações distritais ou outras.

Artigo 32.º

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente, até 31 de Março, para exercer as atribuições previstas nas alíneas b) e c) do artigo 31.º, e de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

Artigo 33.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário ou por decisão da assembleia geral;
- b) A solicitação da direcção nacional;
- c) A requerimento de um décimo de associados, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a 200;
- d) A requerimento da assembleia geral de delegados sindicais, por decisão da sua maioria simples, quando estiverem presentes, pelo menos, 50% da totalidade dos delegados;
- e) A solicitação do conselho fiscal.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b), c) e e), o presidente da mesa da assembleia geral deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento.

Artigo 34.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados nos dois jornais mais lidos com a antecedência mínima de três dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *d*), *h*), *i*) e *j*) do artigo 31.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 15 dias.

Artigo 35.º

1 — A assembleia não pode deliberar em primeira convocação sem a presença de metade, pelo menos, dos seus sócios.

2 — A segunda convocatória obedecerá apenas ao disposto no n.º 1 do artigo 34.º, deliberando a assembleia geral e qualquer número de presenças.

Artigo 36.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea *c*) do artigo 33.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes do requerimento.

2 — As sessões extraordinárias requeridas pela assembleia de delegados sindicais nos termos da alínea *d*) do artigo 33.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos delegados sindicais, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião.

3 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorrido um ano sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 37.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos dos presentes.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

Artigo 38.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários. As funções de cada um serão definidas na primeira reunião.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo 1.º secretário.

Artigo 39.º

Compete, em especial, ao presidente:

- Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de cinco dias após a eleição. No caso de impedimento, será substituído pelo 1.º secretário;
- Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas

e de presenças, bem como autenticar todos os documentos da assembleia;

e) Assistir às reuniões de direcção sempre que o julgar conveniente, sem direito de voto.

Artigo 40.º

Compete, em especial, aos secretários:

- Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- Redigir as actas;
- Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento da assembleia geral, substituindo-o nos seus impedimentos;
- Assistir às reuniões de direcção sempre que o julgarem conveniente, sem direito de voto.

SECÇÃO III

Direcção nacional

Artigo 41.º

A direcção nacional do Sindicato será composta por um mínimo de 7 e um máximo de 20 elementos, devendo, se possível, integrar elementos dos vários distritos.

A direcção nacional, como órgão máximo de gestão, compete definir a política sindical e a estratégia do Sindicato, podendo, sempre que o entender, delegar competências.

Artigo 42.º

Na sua primeira reunião e sempre que necessário, a direcção nacional designará de entre os seus membros uma direcção executiva, composta por sete elementos: um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e três vogais.

O presidente da direcção nacional será, por inerência, o presidente da direcção executiva.

Artigo 43.º

Compete à direcção nacional:

- Exercer o poder disciplinar. A direcção nacional poderá delegar na direcção executiva ou numa comissão a organização de inquérito;
- Apreciar e decidir sobre os pareceres de rejeitar os pedidos de inscrição dos candidatos a sócios apresentados pela direcção executiva;
- Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de sessões extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- A direcção nacional poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar, com precisão, o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 44.º

Direcção executiva

À direcção executiva, que é responsável pela gestão corrente do Sindicato, compete, por delegação de poder,

res, implementar, pôr em prática e executar a política sindical e a estratégia definidas pela direcção nacional:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir os pedidos de inscrição de sócio;
- c) Dirigir e coordenar as actividades do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos, respeitando, em particular, as decisões das assembleias gerais e ou da direcção nacional;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à direcção nacional o relatório e as contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte, para ser presente à assembleia geral;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos bens do Sindicato, que será presente na segunda reunião da direcção nacional;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações;
- i) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- j) Cumprir as tarefas de que seja especificamente incumbida pela direcção nacional e pela assembleia geral;
- l) Manter os associados informados a respeito da vida do seu Sindicato e relativamente às suas relações com outras organizações de trabalhadores e com os órgãos do Estado;
- m) Resolver os assuntos que não possam, pela sua especial natureza ou pela sua urgência, aguardar a resolução da direcção nacional, mas à qual devem ser presentes na reunião imediata para ratificação;
- n) Arrecadar receitas e efectuar despesas;
- o) Definir casuisticamente as quotas suplementares;
- p) Responder por todos os valores à sua guarda.

Artigo 45.º

1 — A direcção nacional reunir-se-á ordinariamente de quatro em quatro meses e extraordinariamente quando convocada pelo seu presidente ou por maioria simples dos seus membros. As suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — Em caso de empate, o presidente da direcção nacional tem voto de qualidade.

3 — A direcção executiva reunir-se-á ordinariamente de 15 em 15 dias e extraordinariamente convocada pelo seu presidente ou por maioria simples dos seus membros, e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

4 — Em caso de empate, o presidente da direcção executiva tem voto de qualidade.

Artigo 46.º

1 — Os membros da direcção respondem, solidariamente, pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos desta responsabilidade:

- a) Os membros da direcção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão posterior e após leitura da acta se manifestem em oposição à deliberação tomada;
- b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

Artigo 47.º

Para que o Sindicato fique obrigado, basta que os respectivos documentos sejam assinados pelo presidente e por, pelo menos, outro membro da direcção executiva.

Artigo 48.º

Competência do presidente da direcção executiva

Compete ao presidente:

- 1) Representar a direcção nacional e a direcção executiva;
- 2) Dirigir os trabalhos das reuniões e estabelecer a ordem de trabalhos;
- 3) Resolver os assuntos que não possam, pela sua especial natureza ou pela sua urgência, aguardar a resolução da direcção executiva, mas à qual devem ser presentes na reunião imediata para ratificação;
- 4) Assinar todos os documentos de receitas e despesas e as ordens de pagamento dirigidas à tesouraria ou a qualquer instituição de crédito onde os seus fundos estejam depositados;
- 5) Assinar todas as actas e assinar todos os livros de tesouraria;
- 6) O presidente da direcção executiva será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente, que assumirá todas as competências inerentes, e, nos impedimentos ou ausências deste, por qualquer membro da direcção executiva.

Artigo 49.º

Competência do secretário

Compete ao secretário:

- 1) Preparar o expediente da Secretaria, dando-lhe o respectivo andamento;
- 2) Redigir as actas de todas as reuniões;
- 3) Divulgar o balancete trimestral do movimento financeiro;
- 4) Ter em ordem todos os livros e documentos da direcção nacional e da direcção executiva;
- 5) Assinar com o presidente as ordens de pagamento ou os cheques para levantamento de fundos, depois de aprovadas as respectivas verbas.

Artigo 50.º

Competência do tesoureiro

Compete ao tesoureiro:

- 1) Promover os pagamentos autorizados;
- 2) Assinar com o presidente as ordens de pagamento ou os cheques para levantamento de fundos, depois de aprovadas as respectivas verbas;
- 3) Organizar a escrita das receitas e das despesas e os balancetes trimestrais;
- 4) Responder por todos os valores à sua guarda.

Artigo 51.º

Competências dos vogais

Compete aos vogais:

- 1) Substituir o tesoureiro ou o secretário nas suas faltas ou impedimentos;
- 2) Assinar com o presidente as ordens de pagamento ou os cheques para levantamento de fundos, depois de aprovadas as respectivas verbas.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 52.º

O conselho fiscal compõe-se de três membros.

Artigo 53.º

Na primeira reunião do conselho fiscal, os membros eleitos definirão entre si as funções de cada um.

Artigo 54.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e as contas apresentados pela direcção executiva, bem como sobre o orçamento;
- c) Elaborar actas das suas reuniões;
- d) Assistir às reuniões de direcção, sempre que o julgar conveniente, sem direito de voto;
- e) Apresentar às direcções as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato.

CAPÍTULO VII

Delegados e comissões de delegados sindicais

SECÇÃO I

Delegados sindicais

Artigo 55.º

1 — Os delegados sindicais são sócios do Sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade nas empresas ou nos seus diversos locais de trabalho na defesa dos direitos dos associados.

Artigo 56.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar os seus colegas e o Sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
- b) Participar com os demais trabalhadores no processo de controlo da gestão, desde que no local de trabalho não exista uma comissão de trabalhadores;
- c) Manter contacto permanente com o Sindicato, colaborando com a direcção na execução das suas resoluções;
- d) Informar os associados da actividade sindical;
- e) Comunicar ao Sindicato eventuais irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer associado e problemas relativos às condições de trabalho dos seus colegas;
- f) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- g) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato;
- h) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
- i) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector.

Artigo 57.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da única competência e iniciativa dos associados e será feita por escrutínio directo e secreto em eleições realizadas de preferência nos locais de trabalho. Serão eleitos os mais votados.

2 — O resultado das eleições será comunicado à direcção através de acta, que deverá ser assinada por todos os votantes.

Artigo 58.º

Só poderá ser delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não estar abrangido pela lei das incapacidades eleitorais;
- c) Não fazer parte dos corpos gerentes do Sindicato.

Artigo 59.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e das dimensões das empresas, dos locais de trabalho ou das áreas geográficas, cabendo exclusivamente aos associados determiná-lo, devendo, porém, procurar atingir-se o máximo permitido pela lei.

Artigo 60.º

1 — A nomeação e a exoneração de delegados serão comunicadas pela direcção às entidades patronais directamente interessadas.

2 — Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 61.º

1 — A exoneração dos delegados é da competência dos associados, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento, caso deixem de merecer a confiança da maioria destes.

2 — O mandato dos delegados não cessa, necessariamente, com o termo do exercício das funções da direcção do Sindicato.

3 — A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício de funções, mas sim da perda de confiança na manutenção dos cargos por parte dos associados que os elegerem ou a seu pedido ou ainda pela verificação de alguma das condições de inelegibilidade.

Artigo 62.º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

SECÇÃO II

Comissão de delegados sindicais

Artigo 63.º

1 — Deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais, atentas as vantagens do trabalho colectivo, sempre que as características e as dimensões das empresas, dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justifiquem.

2 — Incumbe exclusivamente à direcção do Sindicato e aos delegados sindicais a apreciação da oportunidade da criação destes e de outros organismos intermédios.

3 — É também da competência da direcção do Sindicato e dos delegados sindicais a definição das atribuições das comissões de delegados sindicais e dos diversos organismos cuja criação se opere.

SECÇÃO III

Assembleia de delegados

Artigo 64.º

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivos fundamentais discutir e analisar a situação político-sindical, apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação, e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

2 — A assembleia de delegados deverá eleger de entre si um presidente, secretários e substitutos, que coordenarão os trabalhos.

3 — A assembleia de delegados elaborará um reglamento próprio, a ser aprovado em assembleia geral do Sindicato convocada para o efeito.

Artigo 65.º

1 — A assembleia de delegados será convocada pelo seu presidente ou pela direcção, reunindo ordinariamente uma vez de seis em seis meses.

2 — Na convocatória deverá ser sempre indicada a ordem de trabalhos.

Artigo 66.º

Sempre que o entenda necessário, a direcção pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato com as finalidades definidas no artigo 59.º e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área, independentemente dos solicitados pelos delegados dessa área ou do mesmo ramo de actividade.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 67.º

Constituem os fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As quotas suplementares;
- c) As receitas extraordinárias;
- d) As contribuições extraordinárias.

Artigo 68.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações: pagamento de todas as despesas e dos encargos resultantes da actividade do Sindicato.

Artigo 69.º

1 — A direcção nacional deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e as contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2 — O relatório e as contas estarão patentes aos sócios na sede do Sindicato com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia.

Artigo 70.º

A direcção nacional submeterá à apreciação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o seu orçamento geral.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

Artigo 71.º

1 — A fusão do Sindicato verificar-se-á quando, em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, se pronuncie favoravelmente a maioria simples dos sócios presentes.

2 — A dissolução do Sindicato verificar-se-á quando, em assembleia geral expressamente convocada para o

efeito, se pronuncie favoravelmente pelo menos metade dos seus sócios.

Artigo 72.º

A assembleia geral convocada para o efeito deverá definir os termos em que se processará a fusão e ou a dissolução, não podendo em caso algum os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO X

Alteração dos estatutos

Artigo 73.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, quando convocada expressamente para o efeito, indicando-se na convocatória os artigos a rever.

Artigo 74.º

A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser divulgada com a antecedência mínima de 15 dias nos dois jornais mais lidos, remetida aos sócios pelo correio e divulgada por avisos afixados na sede e nas delegações do Sindicato.

Artigo 75.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas pela maioria simples dos sócios presentes na assembleia geral.

CAPÍTULO XI

Eleições

Artigo 76.º

Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia geral constituída por todos os sócios que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 77.º

Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham um mínimo de seis meses de sócio à data da assembleia.

Artigo 78.º

Não podem ser eleitos os sócios que estejam abrangidos pela lei das incapacidades eleitorais.

Artigo 79.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar, com a colaboração da direcção executiva, os cadernos eleitorais;
- d) Apreçar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas;

- f) Promover a confecção e a distribuição das listas de voto a todos os eleitores até 10 dias antes do acto eleitoral.

Artigo 80.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

Artigo 81.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e nas suas delegações e publicados nos dois jornais mais lidos com a antecedência mínima de 45 dias; os anúncios serão repetidos nos mesmos jornais na semana anterior àquela em que deverá realizar-se a assembleia; as convocatórias serão remetidas directamente aos sócios pelo correio até 10 dias antes da data marcada para a assembleia geral.

Artigo 82.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato 30 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral e nas suas delegações, desde que existam.

2 — Da inscrição ou omissão irregular nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas.

3 — Da decisão caberá sempre recurso para a assembleia geral, em termos idênticos aos definidos no n.º 5 do artigo 12.º

Artigo 83.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas, bem como dos respectivos programas.

2 — As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, 100 sócios do Sindicato.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, pelo número de sócio, pela idade, pela residência ou pelo domicílio profissional.

4 — Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo, legível, pela assinatura e pelo número de sócio.

5 — As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos dos corpos gerentes.

6 — As listas mencionarão expressamente e colocarão em primeiro lugar os presidentes de cada um dos órgãos dos corpos gerentes.

7 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

Artigo 84.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — O representante de cada lista concorrente deverá ser indicado conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 85.º

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades, a entregar à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do Sindicato, dentro das possibilidades deste.

Artigo 86.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 87.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixados na sede do Sindicato e nas suas delegações, desde que existam, desde a data da sua aceitação até à realização do acto eleitoral.

Artigo 88.º

A assembleia eleitoral terá início às 10 horas e encerrar-se-á às 18 horas.

Artigo 89.º

1 — Cada lista de voto conterà os nomes impressos dos candidatos à mesa da assembleia geral, à direcção e ao conselho fiscal.

2 — As listas, editadas pelo Sindicato sob o controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular, com as dimensões de 15 cm × 10 cm, e serão em papel branco, liso, sem marca ou sinal exterior.

3 — São nulas as listas que:

- a) Não obedeçam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

4 — As referidas listas de votos serão enviadas a todos os associados até 10 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

Artigo 90.º

A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio ou, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 91.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) A lista esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado;
- b) Do referido sobrescrito constem o número e a assinatura, o cartão sindical ou uma fotocópia do mesmo ou do bilhete de identidade, para que a mesa proceda ao reconhecimento da assinatura, ou reconhecida por notário ou abonada por autoridade administrativa;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia de voto.

Artigo 92.º

1 — Funcionarão mesas de voto na sede do Sindicato e em outros locais quando houver justificação, a definir pela direcção nacional.

2 — Os associados votarão na mesa de voto que mais lhes convier.

3 — Cada lista deverá credenciar um elemento, que fará parte da mesa de voto.

4 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia, a constituição das mesas de voto, devendo, obrigatoriamente, designar um representante seu, que presidirá.

Artigo 93.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção na sede do Sindicato das actas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final e será feita a proclamação da lista vencedora e a afixação dos resultados.

Artigo 94.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamentada irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato e ou nos locais onde funcionarem mesas de voto, se as irregularidades aí tiverem sido verificadas ou denunciadas.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes e que decidirá em última instância.

Artigo 95.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de oito dias após a eleição.

Artigo 96.º

O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista até a um montante, igual para todas, a fixar pela direcção, consoante as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 97.º

A resolução dos casos não previstos nestes estatutos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO XII

Símbolo, sigla e bandeira

Artigo 98.º

O símbolo do SPEUE é constituído por um logótipo com quatro símbolos de quatro ramos de engenharia, civil, electricidade, química e mecânica, podendo ser bordejado por estrelas em dois dos seus lados.

Artigo 99.º

A sigla é composta pelas letras «SPEUE».

Artigo 100.º

A bandeira do SPEUE será em tecido branco ou em cores, com os seus símbolo e designação.

Registados em 15 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 55/2004, a fl. 53 do livro n.º 2.

FENPROF — Feder. Nacional dos Professores Alteração

Alteração, deliberada no VIII Congresso Nacional dos Professores, realizado na Figueira da Foz em 17, 18 e 19 de Março de 2004, aos estatutos publicados no

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2001.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito, sede, sigla e símbolo

Artigo 1.º

A Federação Nacional dos Professores é uma associação de sindicatos de professores.

Artigo 2.º

1 — A Federação Nacional dos Professores tem âmbito nacional.

2 — São sindicatos constituintes da Federação os Sindicatos dos Professores da Região Açores (SPRA), no Estrangeiro (SPE), da Grande Lisboa (SPGL), da Madeira (SPM), do Norte (SPN), da Região Centro (SPRC) e da Zona Sul (SPZS).

Artigo 3.º

A Federação Nacional dos Professores tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 4.º

1 — A Federação Nacional dos Professores designa-se, abreviadamente, por Federação ou FENPROF.

2 — A Federação tem como símbolo as letras «S» e «P», maiúsculas, e «F» minúsculo, sobrepostas, com a palavra «FENPROF» alinhada horizontalmente, por baixo.

3 — A Federação tem como bandeira o símbolo, a branco, inscrito num rectângulo azul, colocado sobre um fundo vermelho.

CAPÍTULO II

Dos objectivos e princípios fundamentais

Artigo 5.º

A Federação visa reforçar os sindicatos dos professores na sua acção pelos seguintes objectivos:

- a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos, interesses e aspirações dos professores;
- b) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos sindicatos e dos professores que representam;
- c) Empreender as iniciativas e as acções reivindicativas adequadas, tendentes à melhoria das condições de vida e de trabalho e da situação social e profissional dos professores;
- d) Organizar, no plano nacional, as acções conducentes ao debate colectivo e à definição de posições próprias dos professores sobre as opções e problemas de fundo da política educativa, científica e cultural, na perspectiva de um ensino democrático e de qualidade;
- e) Pugnar pela eficácia e qualidade do sistema educativo, tendo como pilar da igualdade de oportu-

- tunidades no acesso e no sucesso educativos uma escola pública de qualidade para todos;
- f) Defender a unidade, a independência, a democraticidade e o carácter amplo e participado do movimento sindical docente português;
 - g) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos professores com todos os trabalhadores que lutam por um futuro de progresso, de justiça social e de paz para Portugal;
 - h) Promover, alargar e desenvolver a unidade, a cooperação e a solidariedade internacional com todos os professores e técnicos de educação que lutam e trabalham pelo desenvolvimento e democratização da educação e por um futuro de paz e de progresso social para toda a humanidade;
 - i) Defender as liberdades democráticas e os direitos dos trabalhadores e das suas organizações.

Artigo 6.º

1 — A Federação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da democracia, da independência, da unidade e da participação activa dos professores e por uma concepção ampla do sindicalismo docente.

2 — A Federação defende a liberdade de sindicalização de todos os professores, independentemente das suas ideias políticas, religiosas ou filosóficas, e visa promover a elevação do seu nível de consciência sindical e a sua participação activa em todas as tarefas e níveis de organização sindical.

3 — A Federação define a democracia sindical como um direito e um dever de todos os sindicatos de garantir aos seus associados a participação, sem limitações, em toda a vida sindical e, no seu seio, como o direito e o dever de participação dos sindicatos federados em toda a actividade sindical, apresentando, defendendo e votando propostas em condições de igualdade, elegendo e destituindo os órgãos a todos os níveis. A democracia sindical é igualmente entendida como a garantia da livre expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes entre os professores e de que quaisquer decisões envolvendo a Federação, tomadas nos órgãos competentes, são precedidas de debate clarificador das posições eventualmente diferentes.

4 — A Federação define a independência sindical como a garantia de autonomia face ao Estado, às entidades patronais, aos partidos políticos e às organizações religiosas e como a certeza que a definição da sua orientação é feita, exclusivamente, na base do funcionamento democrático dos órgãos estatutários da Federação.

5 — A Federação define a unidade sindical como a expressão necessária da identidade de interesses fundamentais dos professores, veiculados por todos e por cada um dos sindicatos filiados.

6 — A Federação define a sua actuação pelo princípio da participação activa de todos os professores na vida dos seus sindicatos, através de adequadas medidas de mobilização e informação.

7 — A Federação perfilha uma concepção ampla do sindicalismo docente e entende-a como a acção sindical

que combina a luta reivindicativa com o debate, a reflexão e a intervenção na política educativa e com a satisfação de benefícios e de vantagens de ordem social, profissional e cultural. Tudo o que diz respeito aos professores e às escolas deve encontrar lugar na Federação e nos seus sindicatos membros.

Artigo 7.º

1 — A Federação reconhece a existência de correntes de opinião, organizadas exteriormente à FENPROF, cuja responsabilidade de organização é dessas mesmas correntes de opinião, sem correspondência orgânica própria nas estruturas da Federação.

2 — As diversas correntes de opinião exprimem-se através da participação individual dos associados dos sindicatos membros da Federação, nomeadamente pela apresentação de propostas nos órgãos e nas iniciativas da FENPROF e pela eleição para o conselho nacional e conselho de jurisdição, através do método de Hondt.

3 — Nas iniciativas da FENPROF que tenham como objectivo a definição de orientações deverá ser elaborado regulamento próprio, prevendo as condições de apresentação, divulgação e metodologia de debate, salvaguardando os princípios de democraticidade previstos no n.º 3 do artigo 6.º dos presentes estatutos.

4 — O direito de participação exerce-se ainda pela capacidade de se poder despoletar no seio das estruturas da FENPROF um processo de debate e tomada de posição sobre questões de política educativa e de acção sindical, através das seguintes formas:

- a) Um mínimo de 15% de membros do conselho nacional da FENPROF;
- b) Um mínimo de 500 associados de qualquer dos sindicatos membros em pleno uso dos seus direitos sindicais que entreguem uma declaração nesse sentido ao presidente do conselho nacional da FENPROF.

5 — A definição dos mecanismos e formas do processo consagrado no número anterior constará de regulamento próprio a aprovar pelo conselho nacional.

6 — O direito de participação exercer-se-á no respeito pelas decisões democraticamente tomadas nas estruturas da Federação e sem que possa colidir com a eficácia da acção sindical.

CAPÍTULO III

Das competências

Artigo 8.º

As competências da Federação são competências delegadas dos sindicatos que a compõem, designadamente:

- a) Negociar com o Governo e outras entidades públicas ou privadas todas as questões referentes aos sindicatos membros;
- b) Celebrar convenções colectivas de trabalho em nome dos sindicatos filiados;
- c) Participar activamente na elaboração da legislação de trabalho, em especial naquela que seja aplicável aos seus associados;

- d) Participar na definição das Opções do Plano para a educação e na definição das verbas do Orçamento do Estado destinadas ao sector da educação;
- e) Negociar, conjuntamente com outras associações sindicais representativas, os montantes a incluir no Orçamento do Estado destinados aos aumentos salariais dos trabalhadores da Administração Pública;
- f) Pronunciar-se junto dos órgãos do poder central, regional e local acerca de questões relativas à situação, à estrutura e ao planeamento da rede escolar e das construções escolares;
- g) Fiscalizar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação de trabalho, e propor a correcção ou a revogação dos diplomas legais cujo conteúdo e aplicação contrariem os direitos, interesses ou aspirações dos professores e demais técnicos da educação;
- h) Gerir e participar, conjuntamente com outras associações sindicais, na gestão das instituições de segurança social;
- i) Participar na definição das grandes opções de política educativa, científica e cultural e integrar, em representação dos sindicatos filiados, os conselhos que para o efeito se criem;
- j) Definir a orientação das relações de cooperação e solidariedade internacional no espírito da alínea g) do artigo 5.º dos presentes estatutos;
- l) Declarar a greve ou organizar outras formas de luta decididas nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 9.º

Os sindicatos que a compõem mantêm as suas competências em todas as questões que exclusiva ou predominantemente digam respeito aos professores e técnicos de educação que representam, salvo delegação expressa na Federação.

Artigo 10.º

As competências da Federação podem ser delegadas em um ou vários sindicatos que a compõem.

CAPÍTULO IV

Dos direitos e deveres dos sindicatos filiados

Artigo 11.º

São membros da Federação os sindicatos constituintes definidos no artigo 2.º, n.º 2, destes estatutos.

Artigo 12.º

Podem ainda ser membros da Federação os sindicatos dos professores cujos estatutos e prática sindical se identifiquem com os objectivos e princípios da Federação.

Artigo 13.º

1 — A adesão de sindicatos referidos no artigo anterior far-se-á a seu pedido.

2 — O pedido de filiação será dirigido ao secretariado nacional da Federação e deve ser acompanhado de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;

- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta de eleição da direcção e corpos gerentes;
- d) Último relatório de contas aprovado;
- e) Declaração do número de associados nesse sindicato;
- f) Declaração formal que está de acordo com os objectivos e princípios fundamentais da Federação.

3 — A decisão da aceitação ou a recusa da filiação é da competência do conselho nacional, sob parecer do secretariado nacional, que fundamentará a sua decisão em critérios de representatividade, de democraticidade e de defesa dos direitos e interesses dos professores.

4 — Da decisão do conselho nacional caberá recurso, em última instância, para o congresso.

5 — A aceitação da filiação far-se-á preferencialmente por consenso ou, na impossibilidade, por uma maioria qualificada de dois terços.

Artigo 14.º

Os sindicatos cujo pedido de filiação é aceite adquirem a qualidade de membros de pleno direito após o pagamento da primeira quotização.

Artigo 15.º

São direitos dos sindicatos filiados na Federação:

- a) Participar na eleição dos membros dos órgãos da Federação nos termos definidos nos presentes estatutos;
- b) Participar activamente nas actividades da Federação, designadamente na apresentação de propostas, na preparação de documentos, na dinamização do debate e na aplicação das deliberações tomadas nos órgãos competentes;
- c) Ser informados regularmente da actividade desenvolvida pelos diferentes órgãos da Federação;
- d) Manter a sua própria autonomia e independência no plano organizativo, nas relações com o restante movimento sindical e em todas as questões não assumidas pela Federação;
- e) Receber, a seu pedido, o apoio possível da Federação na prossecução dos seus objectivos específicos de acção e de organização.

Artigo 16.º

São deveres dos sindicatos filiados na Federação:

- a) Cumprir o disposto nos presentes estatutos e dar execução às decisões tomadas nos órgãos competentes;
- b) Assegurar a sua efectiva participação nos órgãos federativos;
- c) Contribuir, por todos os meios ao seu alcance, para a definição e o desenvolvimento do plano de acção da Federação;
- d) Prestar todas as informações que lhes sejam solicitadas pelos órgãos da Federação no exercício das suas competências;
- e) Proceder ao pagamento pontual da quotização.

Das receitas da Federação

Artigo 17.º

1 — As receitas da Federação são provenientes de:

- a) Quotização dos sindicatos filiados;
- b) Receitas extraordinárias;
- c) Contribuições extraordinárias.

2 — A quotização dos sindicatos filiados será anual e correspondente a um valor percentual da quotização recebida por cada sindicato no ano anterior.

3 — Enquanto o valor da quotização individual for diferenciado em cada sindicato membro da FENPROF, será introduzido um factor de ponderação.

4 — O valor percentual referido no n.º 2 é determinado pelo conselho nacional, sob proposta do secretariado nacional, ouvidos os sindicatos membros.

5 — Cada sindicato dará conhecimento ao conselho nacional e ao conselho de jurisdição dos respectivos relatório e contas e orçamento.

6 — A quotização anual devida por cada sindicato é dividida por 12 prestações.

Artigo 18.º

1 — O secretariado nacional pode, por necessidades justificadas, e depois de ouvir o conselho de jurisdição, decidir a cobrança de quotizações extraordinárias.

2 — O secretariado nacional, depois de ouvir o conselho de jurisdição, pode isentar, reduzir ou autorizar o adiamento da quotização de um sindicato filiado por um determinado período, a seu pedido e na base de razões excepcionais.

3 — As decisões do secretariado nacional referidas nos n.ºs 1 e 2 terão de ser obrigatoriamente ratificadas pelo conselho nacional na primeira reunião que ocorrer após a tomada de decisão pelo secretariado nacional.

Do regime disciplinar

Artigo 19.º

Perde a qualidade de membro da Federação o sindicato que:

- a) O requeira voluntariamente, através de carta registada dirigida ao secretariado nacional;
- b) Haja sido punido com a pena de expulsão.

Artigo 20.º

Os sindicatos da Federação podem incorrer em sanções disciplinares sempre que:

- a) Não cumpram os estatutos da Federação;
- b) Não acatem as decisões tomadas democraticamente pelos órgãos competentes de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos da Federação, dos sindicatos e dos professores.

Artigo 21.º

As penas aplicáveis, para o efeito do número anterior, são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão temporária até três anos;
- c) Expulsão.

Artigo 22.º

1 — O poder disciplinar será exercido pelo conselho nacional, sob parecer do conselho de jurisdição. Caberá ao congresso a tomada de decisão se for interposto recurso ou existir uma decisão do conselho nacional nesse sentido.

2 — O conselho nacional poderá, por maioria simples, transferir a decisão sobre aplicação de sanções disciplinares para o congresso.

3 — Não pode ser aplicada qualquer pena sem notificar o sindicato em causa, ao qual será obrigatoriamente instaurado processo disciplinar.

4 — O processo disciplinar será instaurado a pedido do secretariado nacional ou de, pelo menos, dois sindicatos filiados, devendo o conselho de jurisdição proceder à sua instrução.

5 — O conselho nacional, sob proposta do conselho de jurisdição, aprovará um regulamento para o exercício do regime disciplinar definido nos presentes estatutos.

6 — A interposição de recurso para o congresso suspende a aplicação da pena decidida pelo conselho nacional, nos casos das alíneas b) e c) do artigo anterior.

7 — Os membros dos órgãos da Federação ficam sujeitos ao mesmo regime disciplinar aplicável aos sindicatos da Federação, com excepção da pena prevista na alínea c) do artigo 21.º, que é da exclusiva competência de cada sindicato.

§ único. A aplicação do presente regime disciplinar deve ser sempre entendida como uma prática extraordinária e terá de tomar em consideração os termos definidos nos artigos 9.º, 15.º e 16.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO V

Dos órgãos da Federação

Artigo 23.º

1 — Os órgãos da Federação são:

- a) O congresso;
- b) O conselho nacional;
- c) O secretariado nacional;
- d) O conselho de jurisdição.

2 — São órgãos de direcção da FENPROF:

- a) O conselho nacional;
- b) O secretariado nacional.

Do congresso

Artigo 24.º

1 — O congresso é o órgão deliberativo máximo da Federação e é constituído por delegados eleitos para

o efeito nos sindicatos filiados e por delegados por inerência de funções.

2 — O número de delegados eleitos e a metodologia da sua eleição são definidos em regulamento próprio a aprovar pelo conselho nacional, não podendo, em caso algum, ser inferior a 75 % do número total de delegados ao congresso.

3 — São delegados por inerência os membros do conselho nacional, do secretariado nacional e do conselho de jurisdição.

Artigo 25.º

A convocação do congresso é da competência do conselho nacional, do secretariado nacional ou dos sindicatos filiados, no mínimo de três.

Artigo 26.º

Compete ao congresso:

- a) Proceder ao balanço do conjunto da actividade da Federação;
- b) Fazer o ponto da situação geral do movimento sindical docente num dado período;
- c) Aprovar o plano de acção da Federação;
- d) Eleger e destituir os membros do conselho nacional e do conselho de jurisdição eleitos em congresso;
- e) Deliberar, em última instância, sobre as sanções disciplinares previstas no artigo 21.º dos presentes estatutos;
- f) Deliberar sobre a estrutura do movimento sindical docente a nível nacional;
- g) Ratificar as decisões do conselho nacional no que respeita à filiação da Federação em associações sindicais de nível superior, seja no plano nacional ou internacional;
- h) Deliberar, em última instância, sobre a aceitação da filiação de um sindicato, conforme o previsto no artigo 13.º, n.º 5, dos presentes estatutos;
- i) Deliberar sobre a dissolução da Federação e a forma de liquidação do seu património, nos termos do artigo 46.º;
- j) Proceder à revisão dos estatutos;
- l) Deliberar sobre linhas gerais de orientação para a actividade sindical da Federação, bem como assumir opções nos domínios da política educativa e da profissão docente.

Artigo 27.º

1 — O congresso só pode iniciar os seus trabalhos quando estejam presentes a maioria dos delegados, sendo esse número o quórum exigido no momento das votações.

2 — As decisões do congresso são tomadas por maioria simples de votos.

3 — Nas matérias referidas nos artigos 13.º, n.º 5, 21.º, alínea c), e 26.º, alíneas e), f), g) e h), o congresso só pode deliberar por maioria qualificada de dois terços dos votos.

Artigo 28.º

1 — O congresso realiza-se ordinariamente de três em três anos e extraordinariamente nos termos do artigo 25.º dos presentes estatutos.

2 — A mesa do congresso é designada pelo secretariado nacional de entre os membros do conselho nacional e das direcções dos sindicatos membros da Federação.

3 — Os trabalhos de preparação e de organização do congresso são da responsabilidade do conselho nacional, do secretariado nacional e das direcções dos sindicatos filiados.

Do conselho nacional

Artigo 29.º

1 — O conselho nacional é o órgão deliberativo máximo entre congressos. Sendo a FENPROF uma associação de sindicatos de professores, o seu conselho nacional é constituído por membros indicados pelas direcções dos sindicatos que compõem a Federação e por membros eleitos em congresso.

2 — Os membros do conselho nacional eleitos em congresso representam 60 % do total de membros do conselho.

3 — Os outros 40 % de membros do conselho nacional são indicados pelas direcções dos sindicatos filiados segundo a seguinte proporcionalidade:

Até 1000 sindicalizados — 1 conselheiro;
Até 5000 sindicalizados — 3 conselheiros;
Até 9000 sindicalizados — 5 conselheiros;
Até 12 000 sindicalizados — 7 conselheiros;
Até 14 000 sindicalizados — 8 conselheiros;
Até 16 000 sindicalizados — 9 conselheiros;
Até 18 000 sindicalizados — 10 conselheiros;
Até 20 000 sindicalizados — 12 conselheiros;
Até 22 000 sindicalizados — 14 conselheiros;
Mais de 22 000 sindicalizados — 16 conselheiros.

4 — Até ao início da realização de cada congresso, o secretariado nacional tornará público o número de sindicalizados declarados por cada sindicato, de forma a permitir o cálculo global e parcial do número de membros do conselho nacional.

5 — No caso de o pedido de adesão de um sindicato ser aceite no período entre congressos, a direcção do sindicato recém-federado indicará os 40 % de membros para o conselho nacional a que tem direito segundo a regra definida no n.º 3 deste artigo.

6 — Quando o número de membros do conselho nacional, calculado de acordo com os n.ºs 1, 2 e 3, seja par, o congresso elegerá mais um membro do conselho nacional.

Artigo 30.º

1 — Os membros do conselho nacional referidos no artigo 29.º, n.º 2, são eleitos em congresso por lista, segundo o princípio da representação proporcional.

2 — Podem ser proponentes de listas para o conselho nacional:

- a) O secretariado nacional;
- b) As direcções de sindicatos filiados, num mínimo de duas;
- c) 10% de delegados ao congresso de, pelo menos, três das regiões ou zonas representadas pelos sindicatos filiados.

3 — As listas candidatas ao conselho nacional são exclusivamente constituídas por delegados ao congresso e integram obrigatoriamente delegados de diferentes níveis e graus de educação e ensino e de, pelo menos, três regiões ou zonas representadas pelos sindicatos filiados.

4 — As listas para o conselho nacional podem integrar até um número duplo de membros a eleger, sendo a sua designação feita por ordem de colocação em cada lista.

Artigo 31.º

1 — O mandato dos membros do conselho nacional é, em regra, de três anos.

2 — O mandato dos membros do conselho nacional indicados pelas direcções dos sindicatos filiados são confirmados ou substituídos, num prazo máximo de 45 dias a contar da tomada de posse, sempre que uma nova direcção é eleita nos sindicatos filiados, nos termos dos seus estatutos.

3 — O mandato dos membros do conselho nacional pode ser suspenso temporariamente sempre que algum conselheiro, por sua iniciativa, o solicite ao presidente deste órgão, devendo neste caso proceder-se à sua substituição.

Artigo 32.º

1 — Os membros do conselho nacional perdem o respectivo mandato desde que:

- a) Faltem, sem apresentar ao presidente a respectiva justificação no prazo de 15 dias, a duas reuniões do conselho nacional;
- b) Faltem, mesmo que com justificação, a mais de três reuniões do conselho nacional;
- c) Não sejam confirmados pelas direcções sindicais nos termos previstos no n.º 2 do artigo 31.º;
- d) Deixem de ser sócios de qualquer dos sindicatos filiados;
- e) Sofram penas disciplinares, aplicadas pelo conselho nacional, de grau superior a repreensão por escrito.

2 — Os membros do conselho nacional indicados por uma direcção sindical podem ser substituídos, uma única vez, pela respectiva direcção, a qual deve informar o conselho nacional, através do seu presidente, dos motivos dessa decisão, bem como indicar o nome do respectivo substituto.

3 — A substituição de um membro do conselho nacional prevista no número anterior vigora até ao final do mandato da direcção do respectivo sindicato.

4 — Um membro do conselho nacional eleito em lista e que posteriormente opte por ser indicado por uma

direcção sindical perde a qualidade de eleito e fica sujeito às regras de substituição definidas para os membros indicados.

§ único. Não se consideram faltas às reuniões do conselho nacional as ausências por representação da FENPROF ou dos seus sindicatos membros.

Artigo 33.º

1 — A substituição dos membros do conselho nacional indicados pelas direcções sindicais é feita:

- a) De acordo com o n.º 2 do artigo 31.º e com o n.º 2 do artigo 32.º;
- b) Sempre que se verifique a substituição referida no n.º 3 do artigo 31.º, cabendo à direcção sindical que o indicou proceder à sua substituição.

2 — A substituição dos membros do conselho nacional eleitos em congresso far-se-á respeitando a ordem de colocação em cada lista.

3 — A substituição de membros do conselho nacional que percam o mandato terá efeitos imediatos a partir da confirmação dos factos referidos no artigo 32.º

Artigo 34.º

Os membros do conselho nacional têm direito a:

- a) Ser informados ao mesmo tempo que as direcções sindicais dos documentos enviados pelo ME para análise da FENPROF;
- b) Ser informados de toda a documentação, expedida pela direcção do sindicato a que pertencem, assim como a da FENPROF;
- c) Poder participar com pleno direito em todas as conferências, congressos, encontros, etc., realizados pela FENPROF, bem como nas iniciativas dos sindicatos de que são associados;
- d) Ser informados imediatamente das decisões do secretariado nacional;
- e) Apresentar e debater propostas, de acordo com o regulamento do conselho nacional previsto no n.º 6 do artigo 36.º dos estatutos.

Artigo 35.º

1 — Compete ao conselho nacional:

- a) Analisar periodicamente a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses dos professores e do reforço do movimento sindical docente;
- b) Apreciar e decidir sobre a actividade da Federação entre congressos e definir as linhas de acção necessárias à concretização do plano de acção aprovado pelo congresso;
- c) Deliberar sobre as formas de acção e de luta a desenvolver no plano nacional, incluindo o recurso à greve, para defesa dos interesses dos professores e da educação;
- d) Dinamizar, em coordenação com o secretariado nacional e os sindicatos filiados, a actividade sindical, dando vida às decisões tomadas nas diferentes estruturas do movimento sindical docente;
- e) Aprovar o plano anual e o orçamento, bem como o relatório e contas de cada ano, apresentados pelo secretariado nacional;

- f) Decidir sobre a gestão financeira e patrimonial da Federação;
- g) Aprovar o regulamento do congresso;
- h) Deliberar sobre a aceitação da filiação de um sindicato, nos termos do artigo 13.º, n.º 5, dos presentes estatutos;
- i) Deliberar sobre as sanções disciplinares previstas no artigo 21.º dos presentes estatutos;
- j) Decidir sobre a adesão da Federação a organizações nacionais e internacionais de tipo superior;
- l) Analisar todas as questões levadas a congresso, emitindo, caso entenda, parecer fundamentado;
- m) Eleger e destituir o secretariado nacional e o presidente do conselho nacional;
- n) Convocar o congresso, acompanhar a sua preparação e presidir, conjuntamente com outros órgãos, aos seus trabalhos;
- o) Ratificar os regulamentos de funcionamento do secretariado nacional e do conselho de jurisdição.

2 — As decisões do conselho nacional serão tomadas na base do consenso entre os seus membros.

3 — No caso de impossibilidade de estabelecer consenso, as decisões do conselho nacional são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes.

4 — Constituem excepções ao disposto no número anterior as decisões referentes às alíneas g), h) e i) do n.º 1 do presente artigo, as quais, à falta de consenso, só podem ser tomadas por uma maioria qualificada de dois terços dos votos.

Artigo 36.º

1 — O conselho nacional reúne ordinariamente duas vezes por ano lectivo e extraordinariamente sempre que uma das entidades com capacidade para pedir a sua convocação o faça nos termos dos presentes estatutos.

2 — O conselho nacional, na sua primeira reunião após a eleição dos seus membros em congresso, procederá à eleição do seu presidente, através de voto secreto, nos termos do seu regulamento de funcionamento, referido no n.º 6 do presente artigo.

3 — Compete ao presidente do conselho nacional:

- a) Convocar o conselho nacional nos termos do n.º 5 do presente artigo;
- b) Representar o conselho nacional;
- c) Substituir o secretário-geral em caso de impedimento temporário do exercício de funções;
- d) Quando o impedimento do exercício de funções do secretário-geral for definitivo, o presidente do conselho nacional deve substituí-lo e convocar o conselho nacional, no prazo máximo de 45 dias, para proceder à eleição de um novo secretariado nacional.

4 — No caso de impedimento temporário de funções do presidente do conselho nacional, as mesmas serão desempenhadas pelo secretário-geral da Federação.

5 — A convocação do conselho nacional é da competência do seu presidente, por sua iniciativa, e nos

termos do regulamento adiante referido a requerimento de:

- a) Secretariado nacional;
- b) Direcções de sindicatos filiados, num mínimo de duas;
- c) Um terço dos seus membros;
- d) Conselho de jurisdição.

6 — A convocação e o funcionamento do conselho nacional serão objecto de regulamento próprio a aprovar pelo próprio conselho.

7 — Podem participar nas reuniões do conselho nacional, sem direito a voto, os membros das direcções dos sindicatos que compõem a Federação.

8 — O conselho nacional pode reunir em plenário ou secções.

Do secretariado nacional

Artigo 37.º

1 — O secretariado nacional é, dos órgãos de direcção, o responsável directo pela sua actividade nos termos das orientações definidas pelo congresso e pelo conselho nacional.

2 — O secretariado nacional é constituído pelo secretário-geral e por mais 34 secretários nacionais.

3 — O secretariado nacional é um órgão de funcionamento colegial.

Artigo 38.º

1 — Na sua primeira reunião, o conselho nacional elege, de entre os seus membros, o secretariado nacional, considerando-se eleita a lista candidata que obtiver maior número de votos.

2 — Podem ser proponentes de listas para o secretariado nacional:

- a) As direcções dos sindicatos filiados, num mínimo de duas;
- b) Um terço dos membros do conselho nacional.

3 — As listas candidatas à eleição do secretariado nacional incluem obrigatoriamente 35 membros, com a indicação do candidato que exercerá as funções de secretário-geral.

Artigo 39.º

1 — O secretariado nacional deve incluir professores com diferentes experiências profissionais, pertencentes a diferentes graus e sectores de ensino e a diferentes regiões ou zonas representadas pelos sindicatos filiados.

2 — O mandato dos membros do secretariado nacional é, em regra, de três anos.

3 — Os membros do secretariado nacional pertencentes ao conselho nacional por indicação das direcções dos sindicatos filiados cessam o seu mandato sempre que sejam substituídos no conselho nacional nos termos do artigo 31.º, n.º 2.

4 — Os membros do secretariado nacional que cessam o seu mandato nos termos do número anterior

devem ser substituídos, em eleição intercalar, na reunião do conselho nacional imediatamente seguinte a essas substituições.

5 — A propositura dos novos membros deve, sempre que possível, ser suportada conjuntamente pelo secretariado nacional em funções e pela direcção dos sindicatos filiados em que se processam as substituições ou, no caso de ausência de acordo, nos termos do artigo 38.º, n.º 2.

6 — Os membros do secretariado nacional cessam o seu mandato nas seguintes situações:

- a) Após a perda de mandato de membro do conselho nacional;
- b) A seu pedido e após comunicação ao presidente do conselho nacional.

7 — A substituição dos membros do secretariado nacional que cessem o seu mandato nos termos previstos no número anterior será feita em eleição intercalar, adoptando-se o procedimento previsto no n.º 5 do presente artigo.

8 — Sempre que, por qualquer situação, se verifique a inexistência de mais de 50 % dos membros do secretariado nacional em exercício de funções, o conselho nacional procederá, no prazo máximo de 30 dias, à eleição de novo secretariado nacional nos termos do artigo 38.º

Artigo 40.º

1 — O secretariado nacional reúne regularmente, segundo regulamento de funcionamento próprio, que deve elaborar e que será ratificado em conselho nacional, devendo prever a existência de uma comissão permanente, designada de entre os seus membros, que funcionará como grupo de apoio ao secretariado nacional.

2 — Podem participar nas reuniões do secretariado nacional, sem direito a voto, membros do conselho nacional e das direcções dos sindicatos filiados, conforme os assuntos em estudo.

3 — O secretariado nacional só poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas d), g), h), i), j) e l) do artigo 41.º desde que esteja presente a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 41.º

1 — Compete ao secretariado nacional:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade da Federação, de acordo com os estatutos e as deliberações definidas pelo congresso e pelo conselho nacional;
- b) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho nacional;
- c) Representar a Federação em juízo e fora dele;
- d) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho nacional o plano e o orçamento, bem como o relatório e contas de cada ano;
- e) Aprovar os regulamentos internos indispensáveis ao bom funcionamento dos serviços da Federação;
- f) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal da Federação;

- g) Preparar os pareceres que fundamentam a decisão do conselho nacional sobre a aceitação ou recusa de novas associações sindicais na Federação.
- h) Solicitar ao conselho de jurisdição a instauração de processos disciplinares e ao conselho nacional a aplicação das sanções previstas no artigo 21.º;
- i) Requerer ao presidente do conselho nacional a convocação do respectivo conselho;
- j) Convocar o congresso, trabalhar na sua preparação e presidir, conjuntamente com outros órgãos, aos seus trabalhos;
- l) Decidir sobre o recurso à greve ou a outras formas de acção no plano nacional;
- m) Promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua actividade, bem como a realização de seminários, encontros e conferências que se considerem necessários para o desenvolvimento e reforço do movimento sindical docente nacional;
- n) Representar a Federação no âmbito de todas as suas competências definidas no artigo 8.º dos presentes estatutos.

2 — Compete ao secretário-geral:

- a) Coordenar toda a actividade do secretariado nacional;
- b) Representar o secretariado nacional;
- c) Substituir o presidente do conselho nacional se o impedimento do exercício de funções por parte deste for temporário.

Do conselho de jurisdição

Artigo 42.º

1 — O conselho de jurisdição é o órgão de fiscalização, de controlo e regulador de conflitos da Federação.

2 — O conselho de jurisdição é constituído por sete membros, eleitos em congresso ou nos termos dos n.ºs 7 e 8 do artigo 43.º, por lista e segundo o método proporcional de Hondt.

3 — As listas candidatas deverão indicar, em primeiro lugar, o respectivo presidente.

4 — As listas candidatas ao conselho de jurisdição são constituídas no máximo por 14 delegados ao congresso.

Artigo 43.º

1 — O conselho de jurisdição reúne a convocatória do seu presidente.

2 — O conselho de jurisdição reúne ordinariamente para elaborar pareceres sobre o plano de actividades, o orçamento, o relatório e contas da Federação ou sobre regulamentos a aprovar pelo conselho nacional, sob proposta do secretariado nacional.

3 — O conselho de jurisdição reúne extraordinariamente sempre que solicitado por:

- a) O conselho nacional;
- b) O secretariado nacional;

- c) Direcções dos sindicatos filiados, no mínimo de duas;
- d) 15 % dos membros do conselho nacional;
- e) Um mínimo de 500 associados, conforme o artigo 7.º dos estatutos;
- f) Quatro dos seus membros;
- g) Iniciativa do seu presidente.

4 — O conselho de jurisdição, cujas deliberações serão tomadas por maioria simples dos votos, não poderá deliberar sem que estejam presentes, pelo menos, dois terços dos seus membros.

5 — As deliberações e pareceres do conselho de jurisdição serão publicados no órgão informativo nacional da FENPROF.

6 — Os membros do conselho de jurisdição perdem o respectivo mandato desde que:

- a) Faltem a duas reuniões do conselho de jurisdição sem apresentar a respectiva justificação ao presidente nos 15 dias posteriores à data da reunião a que respeitam;
- b) Faltem, mesmo que com justificação, a mais de três reuniões do conselho de jurisdição;
- c) Deixem de ser sócios de qualquer dos sindicatos filiados.

7 — Sempre que, por qualquer motivo, se verifique a inexistência de pelo menos cinco membros do conselho de jurisdição em exercício de funções, o conselho nacional procederá à eleição de novo conselho de jurisdição, que exercerá funções até à realização do congresso da Federação.

8 — A eleição prevista no número anterior faz-se mediante a apresentação de listas, subscritas por um mínimo de 20 membros do conselho nacional e constituídas no máximo por 14 associados dos sindicatos membros da Federação que não sejam membros do conselho nacional.

§ único. Não se consideram faltas às reuniões do conselho de jurisdição as ausências por representação da FENPROF ou dos seus sindicatos membros.

Artigo 44.º

1 — Compete ao conselho de jurisdição:

- a) Fiscalizar e garantir o cumprimento dos estatutos e regulamentos;
- b) Dar parecer sobre as propostas de regulamentos apresentadas pelo secretariado nacional, a aprovar pelo conselho nacional;
- c) Garantir o cumprimento do disposto no artigo 7.º dos estatutos, nomeadamente na elaboração do respectivo regulamento;
- d) Dar parecer sobre os planos de actividades e orçamento e sobre os relatórios e contas apresentados pelo secretariado nacional;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas ao conselho nacional e para o conselho de jurisdição;
- f) Instruir e dar parecer sobre os processos disciplinares, nos termos do artigo 22.º dos presentes estatutos;
- g) Solicitar a convocação do conselho nacional;
- h) Fiscalizar o número de sindicalizados indicados por cada sindicato membro da Federação;

- i) Analisar os pedidos de impugnação de qualquer reunião do conselho nacional e, considerando-os justificados, requerer a convocação de nova reunião;
- j) Apresentar ao conselho nacional e ao secretariado nacional as sugestões e propostas que entenda de interesse para a Federação;
- k) Elaborar parecer sobre os casos omissos nos estatutos, quando solicitado;
- l) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos ou por deliberação dos órgãos da Federação.

2 — Para o exercício das suas competências, os elementos a submeter a parecer do conselho de jurisdição deverão ser entregues com a antecedência de 15 dias.

3 — Os membros do conselho de jurisdição podem assistir às reuniões do conselho nacional.

Artigo 45.º

1 — O exercício de funções como membro do conselho de jurisdição é incompatível com o de membro do conselho nacional.

2 — No caso de qualquer membro do conselho de jurisdição ser indicado pela sua direcção para o conselho nacional, perde automaticamente o seu mandato.

CAPÍTULO VI

Da fusão, integração e dissolução

Artigo 46.º

1 — É ao congresso que compete decidir sobre a fusão, integração e dissolução da Federação, desde que convocado expressamente para o efeito.

2 — A decisão referida no número anterior só pode ser tomada por maioria qualificada de três quartos dos votos dos delegados ao congresso.

3 — Nesta situação, será ainda o congresso a decidir sobre a liquidação e o destino do património da Federação, que reverterá para as associações sindicais nela filiadas.

CAPÍTULO VII

Revisão, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

Artigo 47.º

A revisão dos presentes estatutos será feita pelo congresso e desde que conste da sua convocatória, pela forma indicada no n.º 1 do artigo 28.º e por força da disposição expressa na alínea j) do artigo 26.º

Artigo 48.º

A resolução de casos omissos nos presentes estatutos é da competência do conselho nacional.

Registados em 19 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 57/2004, a fl. 53 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Metalúrgicos dos Dist. de Lisboa, Santarém e Castelo Branco — Eleição em 22, 23, 24 e 25 de Março de 2004 para o mandato de quatro anos.

Direcção central

Adelino Augusto Prata Soares; Rua de São José, 11, Bairro Penedos Altos, Covilhã, 6200 Covilhã; data de nascimento: 10 de Julho de 1949; bilhete de identidade n.º 4468074, emitido em 2 de Junho de 2003, do arquivo de Castelo Branco; sócio n.º 3634; profissão: serralheiro mecânico; estado civil: casado.

Adelino Manuel Nunes Martinho; Estrada Nacional n.º 230, sem número, 3.º, esquerdo, Tortosendo, 6200 Covilhã; data de nascimento: 15 de Maio de 1961; bilhete de identidade n.º 4362104, emitido em 14 de Maio de 1999, do arquivo de Castelo Branco; sócio n.º 28169; profissão: polidor; estado civil: solteiro.

Adelino Marques Gonçalves; Rua de Vasco Gonçalves, Sabacheira, 2305-629 Sabacheira; data de nascimento: 11 de Janeiro de 1951; bilhete de identidade n.º 5564348, emitido em 19 de Agosto de 1992, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 4634; profissão: soldador por electroarco; estado civil: casado.

Alberto Marques Borrego; Rua Nova, lote 7, 5.º, direito, Bons Dias, Ramada, 2675-082 Póvoa de Santo Adrião; data de nascimento: 1 de Janeiro de 1954; bilhete de identidade n.º 7108263, emitido em 11 de Novembro de 2003, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 21035; profissão: conferente; estado civil: divorciado.

Américo Paulo Soares Calixto; Urbanização da Quinta Omnia; Rua de José Martinho Santos, 1, 1.º, C, Alverca, 2615-356 Alverca; data de nascimento: 25 de Maio de 1971; bilhete de identidade n.º 9817619, emitido em 2 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 17083; profissão: estampador-prensador; estado civil: casado.

Ana Paula Almeida Dias Monteiro; Rua de Almada Negreiros, lote T, 4.º, direito, Lisboa, 1800-020 Lisboa; data de nascimento: 17 de Agosto de 1960; bilhete de identidade n.º 7373047, emitido em 20 de Outubro de 2000, do arquivo de Lisboa; sócia n.º 21312; profissão: dect. def. fabrico; estado civil: casada.

António Joaquim Navalha Garcia; Avenida de São José, lote 1, 5.º, A, Sacavém, 2685 Sacavém; data de nascimento: 23 de Agosto de 1954; bilhete de identidade n.º 4785664; emitido em 5 de Maio de 1997, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 11088; profissão: electricista; estado civil: casado.

António José Tremoço Brito; Rua dos Combatentes da Grande Guerra, 4, 3.º, direito, Queluz, 2745 Queluz; data de nascimento: 15 de Novembro de 1946; bilhete de identidade n.º 2265179, emitido em 26 de Setembro de 1997, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 4052; profissão: torneiro mecânico; estado civil: divorciado.

António Manuel Martins; Rua do Estado Português Índia, 20, rés-do-chão, direito, Alferrarede,

2200-057 Abrantes; data de nascimento: 1 de Outubro de 1959; bilhete de identidade n.º 6107386, emitido em 12 de Setembro de 2002, do arquivo de Santarém; sócio n.º 14565; profissão: conferente; estado civil: casado.

António Miguel Filipe Cruz; Rua de António Esperança, lote 29, Quinta de Cima, Charneca da Caparica, 2815-258 Charneca da Caparica; data de nascimento: 17 de Março de 1968; bilhete de identidade n.º 8060010, emitido em 17 de Abril de 2000, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 21493; profissão: mecânico de automóveis; estado civil: casado.

Armando Manuel Cortes Mota; Rua de Almada Negreiros, lote 5, 2.º, direito, Bairro Chasa, Alverca, 2615 Alverca; data de nascimento: 22 de Novembro de 1950; bilhete de identidade n.º 2328659, emitido em 12 de Novembro de 2002, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 5251; profissão: escriturário; estado civil: casado.

Artur Martins Vinagre; Rua de Tavares Proença Júnior, 2, 2.º, Castelo Branco, 6000 Castelo Branco; data de nascimento: 1 de Agosto de 1951; bilhete de identidade n.º 4019920, emitido em 20 de Janeiro de 2004, do arquivo de Castelo Branco; sócio n.º 28274; profissão: electricista; estado civil: casado.

Bento Manuel Perdigão Baleizão; Estrada de Arcena, 23, 3.º, esquerdo, Alverca, 2615-291 Alverca; data de nascimento: 23 de Março de 1970; bilhete de identidade n.º 9525035, emitido em 25 de Outubro de 2001, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 24158; profissão: soldador; estado civil: casado.

Carlos Alberto Pinto Martins Areias; Rua de D. Francisco de Almeida, 5, 3.º, esquerdo, Damaia, 2720 Damaia; data de nascimento: 21 de Fevereiro de 1942; bilhete de identidade n.º 39329, emitido em 14 de Dezembro de 1994, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 4202; profissão: serralheiro civil; estado civil: casado.

Carlos António Carvalho; Rua de Bernardo Santareno, 17, 5.º, esquerdo, Miratejo, 2855 Corroios; data de nascimento: 24 de Janeiro de 1949; bilhete de identidade n.º 1463415, emitido em 22 de Julho de 2002, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 4275; profissão: preparador de trabalho; estado civil: solteiro.

Carlos Costa Fernandes; Avenida da Dinamarca, lote 116, 6.º, esquerdo, Caneças, 2605 Caneças; data de nascimento: 1 de Maio de 1955; bilhete de identidade n.º 4890343, emitido em 29 de Abril de 1997, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 6820; profissão: mecânico de automóveis; estado civil: casado.

Carlos David Barata Teixeira; Estrada da Falagueira, 6-B, 3.º, esquerdo, Amadora, 2700-362 Amadora; data de nascimento: 17 de Janeiro de 1972; bilhete de identidade n.º 09450, emitido em 3 de Janeiro de 2000, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 24082; profissão: planificador; estado civil: casado.

Carlos Luís Doreis Vieira; Rua da Guiné, 1, 2.º, esquerdo, Cacém, 2735 Cacém; data de nascimento: 7 de Fevereiro de 1952; bilhete de identidade n.º 5046925; emitido em 31 de Janeiro de 2003, do

- arquivo de Lisboa; sócio n.º 21423; profissão: polidor; estado civil: casado.
- Carlos Manuel Clara Rocha; Rua de Celestino David, 42, 1.º, esquerdo, Covilhã, 6200 Covilhã; data de nascimento: 28 de Setembro de 1942; bilhete de identidade n.º 1355023; emitido em 5 de Abril de 1995; do arquivo de Castelo Branco; sócio n.º 7851; profissão: torneiro mecânico; estado civil: casado.
- Carlos Manuel Duarte Nabais; Estrada da Portela, 62-C, Carnaxide, 2795-643 Carnaxide; data de nascimento: 9 de Fevereiro de 1958; bilhete de identidade n.º 5041149, emitido em 30 de Março de 1999, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 5745; profissão: mecânico de automóveis; estado civil: casado.
- Carlos Manuel Martins Delaunay; Rua do Pinhal Novo, 38, Albarraque, 2735 Rio de Mouro; data de nascimento: 20 de Janeiro de 1963; bilhete de identidade n.º 6607252; emitido em 31 de Maio de 2002, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 14296; profissão: afinador de máquinas; estado civil: casado.
- Carlos Manuel Sintra Guerreiro; Travessa dos Limoeiros, lote A, 1.º, esquerdo, Quinta das Dálias, Famões, 1685-877 Famões; data de nascimento: 11 de Junho de 1952; bilhete de identidade n.º 4606616, emitido em 12 de Setembro de 1994, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 5874; profissão: mecânico de automóveis; estado civil: casado.
- Célia Ferreira Barata Almeida; Rua de Alves da Costa, 7, rés-do-chão, direito, Bons Dias, 2675-771 Ramada; data de nascimento: 14 de Abril de 1960; bilhete de identidade n.º 6469253, emitido em 23 de Agosto de 1999, do arquivo de Lisboa; sócia n.º 23485; profissão: oper. maq. fechos correr; estado civil: casada.
- Cremilde Maria Martinho Freitas; Avenida de Camilo Castelo Branco, 2, 2.º, direito, Buraca, 2720-074 Buraca; data de nascimento: 29 de Junho de 1951; bilhete de identidade n.º 3683204, emitido em 11 de Julho de 2003, do arquivo de Lisboa; sócia n.º 6981; profissão: oper. maq. fechos correr; estado civil: casada.
- Domingos Augusto Cardoso Gomes; Rua de Barbosa do Bocage, 18, 2.º, direito, Sacavém, 2685-027 Sacavém; data de nascimento: 13 de Fevereiro de 1959; bilhete de identidade n.º 5508711, emitido em 7 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 24895; profissão: electricista auto; estado civil: casado.
- Eunice Maria Franco Valente Silva; Rua Principal, 53, Fonte Grada, 2560-249 Torres Vedras; data de nascimento: 12 de Janeiro de 1972; bilhete de identidade n.º 10161204, emitido em 22 de Agosto de 2001, do arquivo de Lisboa; sócia n.º 26541; profissão: mont. est. ligeiras; estado civil: casada.
- Fernando António Lami Félix; Rua do Comércio, Vivenda Rodrigues, rés-do-chão, Talaíde, 2775-601 São Domingos de Rana; data de nascimento: 30 de Julho de 1966; bilhete de identidade n.º 7746202; emitido em 12 de Novembro de 2003, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 24518; profissão: serralheiro; estado civil: casado.
- Fernando Feliz Gonçalves Soares; Avenida do Padre Raul Sarreira, 2, Ponte do Rol, 2560-127 Torres Vedras; data de nascimento: 25 de Setembro de 1952; bilhete de identidade n.º 2594480, emitido em 2 de Março de 1998, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 10193; profissão: carpinteiro de moldes; estado civil: casado.
- Fernando Manuel Silva Pina; Rua de Alexandre Braga, 93-C, Vila Chã de Ourique, 2070-632 Vila Chã de Ourique; data de nascimento: 5 de Outubro de 1963; bilhete de identidade n.º 7523762, emitido em 13 de Abril de 1999, do arquivo de Santarém; sócio n.º 17085; profissão: mandrilador mecânico; estado civil: casado.
- Fernando Paulo Vicente Borgas; Mata Tremês, Vila Franca de Xira, 2025-507 Tremês; data de nascimento: 29 de Maio de 1974; bilhete de identidade n.º 10360463, emitido em 14 de Setembro de 1999, do arquivo de Santarém; sócio n.º 12682; profissão: mecânico de automóveis; estado civil: casado.
- Florival Rosa Lança; Rua de Almada Negreiros, 10, Vale Milhaços, 2855-405 Corroios; data de nascimento: 27 de Novembro de 1945; bilhete de identidade n.º 2250279, emitido em 21 de Agosto de 1998, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 5165; profissão: carpinteiro de estruturas metálicas; estado civil: casado.
- Francisco Alves Silva Ramos; Rua de Alves da Cunha, 29, 1.º, direito, Lavradio, 2835-410 Lavradio; data de nascimento: 16 de Setembro de 1955; bilhete de identidade n.º 4581907, emitido em 12 de Janeiro de 1998, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 15031; profissão: escriturário; estado civil: viúvo.
- Francisco José Ramalheira Oliveira; Rua de D. Lopes Batista, 38, Cartaxo, 2070-094 Cartaxo; data de nascimento: 4 de Junho de 1957; bilhete de identidade n.º 6121915, emitido em 21 de Agosto de 2000, do arquivo de Santarém; sócio n.º 6696; profissão: carpinteiro de estruturas; estado civil: casado.
- Francisco Manuel Mendes Alves; Quinta Pires Marques, lote 77, 3.º, direito, Castelo Branco, 6000 Castelo Branco; data de nascimento: 10 de Janeiro de 1967; bilhete de identidade n.º 8559601, emitido em 5 de Março de 2003, do arquivo de Castelo Branco; sócio n.º 26087; profissão: mecânico de automóveis; estado civil: casado.
- Hélder António Pires Pimenta; Rua da Paz, 3-5, A-dos-Bispos, 2600-011 Vila Franca de Xira; data de nascimento: 19 de Setembro de 1968; bilhete de identidade n.º 8444332, emitido em 14 de Março de 2001, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 22158; profissão: mont. peças or. m. s.; estado civil: casado.
- Horácio Manuel Patrício Abreu; Rua de António A. Santos, 16, 1.º, esquerdo, Aveiras de Cima, 2050-075 Aveiras de Cima; data de nascimento: 28 de Maio de 1970; bilhete de identidade n.º 9640136, emitido em 12 de Novembro de 1998, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 20192; profissão: laminador; estado civil: casado.
- Ilda Maria Pereira Colaço Vicente; Rua de Maria da Fonte, 15, Camarnal, 2580 Camarnal; data de nascimento: 12 de Abril de 1954; bilhete de identidade n.º 5215747; emitido em 24 de Julho de 1998; do arquivo de Lisboa; sócio n.º 23681; profissão: soldadora pontos; estado civil: casada.
- Jacinto Carlos Craveiro; Rua de Serrado do Alho, 238, Cem Soldos, 2300 Tomar; data de nascimento: 17 de Junho de 1953; bilhete de identidade n.º 4728043, emitido em 27 de Outubro de 1993, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 7776; profissão: torneiro mecânico; estado civil: casado.
- João António Constantino; Estrada Nacional n.º 118, Tramagal, 2205 Tramagal; data de nascimento: 8 de Maio de 1947; bilhete de identidade n.º 2159418, emitido em 12 de Abril de 1995, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 90; profissão: serralheiro mecânico; estado civil: solteiro.

- João António Oliveira; Rua de Fernando Oliveira, 23, Benavente, 2130-056 Benavente; data de nascimento: 15 de Janeiro de 1967; bilhete de identidade n.º 9702735, emitido em 28 de Setembro de 1998, do arquivo de Santarém; sócio n.º 12607; profissão: ferreiro; estado civil: casado.
- João Fernando Cardoso Cruz Silva; Rua de Santa Isabel, 1, Serra da Silveira, 2605 Belas; data de nascimento: 14 de Março de 1965; bilhete de identidade n.º 7373882, emitido em 4 de Março de 2002, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 21130; profissão: seralheiro; estado civil: casado.
- João Manuel Abreu Veríssimo; Rua do Progresso, lote 10, rés-do-chão, direito, Mato Cheirinhos, 2785 São Domingos Rana; data de nascimento: 12 de Junho de 1970; bilhete de identidade n.º 8853531, emitido em 12 de Setembro de 2003, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 23773; profissão: afinador máquinas; estado civil: casado.
- João Manuel Costa Silveira; Rua de Pedro Nunes, 26, 1.º, esquerdo, Torre da Marinha, 2840-442 Seixal; data de nascimento: 24 de Junho de 1955; bilhete de identidade n.º 4732823, emitido em 18 de Setembro de 1996, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 9203; profissão: torneiro mecânico; estado civil: divorciado.
- João Manuel Plarigo Silva Barata; Rua da Quinta Arca, bloco B-8, rés-do-chão, direito, Chainça, 2200-215 Abrantes; data de nascimento: 11 de Junho de 1974; bilhete de identidade n.º 10756384, emitido em 7 de Setembro de 1998, do arquivo de Santarém; sócio n.º 16736; profissão: montador de peças; estado civil: casado.
- João Manuel Silva Poeira; Rua das Camélias, 8, 2.º, direito, Massamá, 2745-734 Queluz; data de nascimento: 26 de Fevereiro de 1950; bilhete de identidade n.º 1215516, emitido em 13 de Maio de 2002, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 3481; profissão: mecânico auto; estado civil: casado.
- João Miguel Mateus Curtinha; Avenida do Brasil, 58, 1.º, esquerdo, Falagueira, 2700-134 Amadora; data de nascimento: 12 de Outubro de 1980; bilhete de identidade n.º 11753344, emitido em 23 de Março de 1999, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 24331; profissão: fiel de armazém; estado civil: solteiro.
- João Silva; Rua de Nicolau Coelho, 12, Quinta Cabral, Arrentela, 2840-249 Seixal; data de nascimento: 28 de Outubro de 1950; bilhete de identidade n.º 2611114, emitido em 6 de Abril de 2000, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 5761; profissão: mecânico auto; estado civil: casado.
- Joaquim Pereira Teixeira; Rua de Mário Sá Carneiro, 1, 3.º, A, Cacém, 2735 Cacém; data de nascimento: 14 de Julho de 1949; bilhete de identidade n.º 3575959, emitido em 26 de Maio de 1999, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 13367; profissão: electromecânico; estado civil: casado.
- Joaquim Santos; Rua do Dr. Eusébio Leão, 23, 1.º, Gavião, 6040-120 Portalegre; data de nascimento: 19 de Julho de 1949; bilhete de identidade n.º 4817919, emitido em 12 de Dezembro de 2000, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 10628; profissão: fundidor-moldador manual; estado civil: casado.
- Jorge Alexandre Saldanha Moreira; Rua do Vale Cilhão, 83-A, Marinhais, 2125 Marinhais; data de nascimento: 26 de Junho de 1969; bilhete de identidade n.º 8540533, emitido em 12 de Novembro de 2003, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 26837; profissão: mecânico; estado civil: casado.
- Jorge Joaquim Alves Mateus; Charneca, 203, Raposeira, 2380 Alcanena; data de nascimento: 23 de Outubro de 1948; bilhete de identidade n.º 4941608, emitido em 3 de Novembro de 2003, do arquivo de Santarém; sócio n.º 4676; profissão: fresador mecânico; estado civil: casado.
- José Alberto Correia Moisés; Olival Basto, lote 10-A, rés-do-chão, direito, Benavente, 2130 Benavente; data de nascimento: 22 de Julho de 1960; bilhete de identidade n.º 5401380, emitido em 8 de Novembro de 2001, do arquivo de Santarém; sócio n.º 7761; profissão: maçariqueiro; estado civil: viúvo.
- José Alberto Santos Cabete; Rua do Miradouro Alfazina, lote 68, n.º 27, 4.º, frente, Monte da Caparica, 2825-015 Monte Caparica; data de nascimento: 24 de Junho de 1948; bilhete de identidade n.º 1569950, emitido em 8 de Junho de 1993, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 5810; profissão: técnico op. electromecânico; estado civil: casado.
- José António Jesus Martins; Rua de Augusto Vasconcelos, 6, 2.º, direito, Jardim da Radial, Ramada, 2620-188 Ramada; data de nascimento: 19 de Maio de 1957; bilhete de identidade n.º 4884019, emitido em 15 de Maio de 1998, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 13180; profissão: coordenador de equipa; estado civil: casado.
- José António Marques Lucas Pereira; Avenida do Dr. Teófilo Carvalho Santos, lote 40, 2.º, direito, Paredes, Alenquer, 2580-578 Alenquer; data de nascimento: 5 de Julho de 1970; bilhete de identidade n.º 9692844, emitido em 10 de Maio de 2002, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 23274; profissão: mont. peças org. mec.; estado civil: casado.
- José Carlos Cadima Teixeira; Praça de D. João I, 10, rés-do-chão, Bairro Janeiro, Venteira, Amadora, 2700-255 Venteira; data de nascimento: 13 de Novembro de 1966; bilhete de identidade n.º 8917299, emitido em 23 de Julho de 1998, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 25402; profissão: lavador; estado civil: divorciado.
- José Costa Ferreira Braga; Rua de Beatriz Costa, 2, 2.º, direito, Quinta de São Carlos, Canaças, 1685-569 Canaças; data de nascimento: 20 de Junho de 1954; bilhete de identidade n.º 5128173; emitido em 23 de Agosto de 1995, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 10232; profissão: formador técnico; estado civil: casado.
- José Henrique Oliveira Vasques; Rua de José Conceição Nunes, lote 74, rés-do-chão, esquerdo, Vale Amoreira, 2835-255 Vale Amoreira; data de nascimento: 19 de Março de 1965; bilhete de identidade n.º 9933356, emitido em 26 de Agosto de 2002, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 21266; profissão: fiel de armazém; estado civil: solteiro.
- José Joaquim Lindeza Martins; Praceta da Quinta Conceição, 3, rés-do-chão, direito, Amadora, 2700 Amadora; data de nascimento: 20 de Março de 1945; bilhete de identidade n.º 1065448, emitido em 15 de Dezembro de 1999, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 8304; profissão: vazador; estado civil: casado.
- José Luís Rodrigues Matias; Rua da Liberdade, 11, Casal Monteiro, Amadora, 2580-175 Meca; data de nascimento: 7 de Junho de 1958; bilhete de identidade n.º 7101449, emitido em 23 de Dezembro de 1998, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 7517; profissão: pintor auto; estado civil: casado.

- José Madeira Rodrigues; Rua Nova do Pinhal, 47, Arreciadas, Abrantes, 2205-463 Abrantes; data de nascimento: 21 de Maio de 1953; bilhete de identidade n.º 4862500, emitido em 6 de Março de 1995, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 7343; profissão: montador peças; estado civil: casado.
- José Manuel Matos Cruz; Bairro Marquesa Faial, lote 26, Alferrarede, 2200-248 Abrantes; data de nascimento: 30 de Janeiro de 1966; bilhete de identidade n.º 7462123, emitido em 24 de Junho de 1998, do arquivo de Santarém; sócio n.º 14571; profissão: montador de peças; estado civil: casado.
- José Manuel Silva Neves; Rua da Paz, 82, Rio Maior, 2040-211 Rio Maior; data de nascimento: 20 de Março de 1959; bilhete de identidade n.º 8353132, emitido em 10 de Abril de 2001, do arquivo de Santarém; sócio n.º 1158; profissão: montador mecânico; estado civil: casado.
- José Maria Almeida; Rua da Eira, 93-A, Barreiras do Tejo, 2200-109 Abrantes; data de nascimento: 2 de Abril de 1955; bilhete de identidade n.º 5469583, emitido em 27 de Novembro de 1995, do arquivo de Santarém; sócio n.º 8755; profissão: torneiro mecânico; estado civil: casado.
- José Maria Cerqueira Vaz; Vivenda Manuel Lourenço, Bairro Sol Avesso, Camarate, 2685-724 Apelação; data de nascimento: 27 de Abril de 1952; bilhete de identidade n.º 3834805, emitido em 17 de Abril de 1994, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 6181; profissão: motorista; estado civil: casado.
- José Marques Balecho; Rua dos Douradores, 160, Lisboa, 1100 Lisboa; data de nascimento: 1 de Junho de 1945; bilhete de identidade n.º 2068960, emitido em 21 de Maio de 1999, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 5807; profissão: serralheiro mecânico; estado civil: divorciado.
- Jurmecindo Gonçalves Maria; Rua do Cotão, Vivenda Isabel, anexo, 10-A, São Marcos, 2735 Cacém, data de nascimento: 14 de Fevereiro de 1944; bilhete de identidade n.º 2665055, emitido em 15 de Junho de 2001, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 5878; profissão: desempenador; estado civil: divorciado.
- Luís Alberto Costa Esperança Pereira; Quinta das Pedras, bloco 1-A, 4.º, direito, Castelo Branco, 6000-136 Castelo Branco; data de nascimento: 30 de Novembro de 1966; bilhete de identidade n.º 8066104, emitido em 29 de Outubro de 1999, do arquivo de Castelo Branco; sócio n.º 3673; profissão: torneiro mecânico; estado civil: divorciado.
- Luís Duarte Morais Pereira; Rua de Aquilino Ribeiro, lote 35, 3.º, G, Chelas, 1900-622 Lisboa; data de nascimento: 18 de Setembro de 1969; bilhete de identidade n.º 9551066, emitido em 15 de Fevereiro de 1999, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 17091; profissão: operador de banhos químicos; estado civil: casado.
- Luís Filipe Jorge Godinho Couto; Urbanização da Aldeia, lote 13, 1.º, direito, Santa Margarida, 2250-373 Santa Margarida; data de nascimento: 4 de Julho de 1970; bilhete de identidade n.º 9111512, emitido em 5 de Março de 2002, do arquivo de Santarém; sócio n.º 16780; profissão: rebarbador; estado civil: casado.
- Luís Manuel Correia Santos; Avenida de Vitorino Nemésio, 24, 3.º, esquerdo, Algueirão, 2725-471 Mem Martins; data de nascimento: 6 de Maio de 1961; bilhete de identidade n.º 7006036, emitido em 16 de Agosto de 1999, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 26005; profissão: afinador; estado civil: casado.
- Luís Manuel Costa Lemos Figueiredo; Quinta do Visconde, lote 13, 2.º, direito, Casais Marmeleira, Cadafais 2580-132 Cadafais; data de nascimento: 27 de Abril de 1962; bilhete de identidade n.º 6601247, emitido em 14 de Outubro de 1999, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 19002; profissão: preparador de pintura; estado civil: casado.
- Luís Miguel Marques Santos; Rua dos Combatentes da Grande Guerra, lote 361, cave, Bairro da Fraternidade, 2695-579 São João da Talha; data de nascimento: 22 de Julho de 1973; bilhete de identidade n.º 10175399, emitido em 10 de Janeiro de 2003, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 22402; profissão: operador de ETAR; estado civil: solteiro.
- Manuel Antunes Fernandes; Rua do Marechal Gomes Costa, 1, rés-do-chão, direito, Queluz, 2745 Queluz; data de nascimento: 18 de Março de 1955; bilhete de identidade n.º 4274308, emitido em 29 de Novembro de 1996, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 8312; profissão: serralheiro; estado civil: divorciado.
- Manuel Carlos Jesus Amaro; Bairro do Cimo da Estação, 1, 80.º, Vila Velha de Ródão, 6030-218 Vila Velha de Ródão; data de nascimento: 3 de Agosto de 1953; bilhete de identidade n.º 4069170, emitido em 21 de Julho de 1999, do arquivo de Castelo Branco; sócio n.º 1608; profissão: metalúrgico TQE; estado civil: casado.
- Manuel David Silva Inácio; Rua do Conde de Vimioso, 5, 1.º, direito, Santo António dos Cavaleiros, 2670 Santo António dos Cavaleiros; data de nascimento: 6 de Maio de 1937; bilhete de identidade n.º 342799, emitido em 11 de Maio de 1999, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 2016; profissão: mecânico de bombas injetoras; estado civil: casado.
- Manuel Jesus Martins; Rua de Miguel Ângelo, lote 53, Vale de Rolas, Paio Pires, 2840 Seixal; data de nascimento: 1 de Outubro de 1949; bilhete de identidade n.º 5232537, emitido em 10 de Abril de 2001, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 5798; profissão: serralheiro civil; estado civil: casado.
- Manuel Maria Tremoço; Rua de António Apolinário da Silva, 5, 3.º, esquerdo, Falagueira, 2700 Amadora; data de nascimento: 10 de Fevereiro de 1949; bilhete de identidade n.º 6322342, emitido em 26 de Março de 2001, do arquivo da Amadora; sócio n.º 6930; profissão: soldador de pontos; estado civil: casado.
- Manuel Matos Moreira; Rua de 8 de Dezembro, 3, Pego Longo, Belas, 2605-122 Belas; data de nascimento: 28 de Agosto de 1945; bilhete de identidade n.º 2919915, emitido em 3 de Agosto de 1998, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 8474; profissão: pintor especializado; estado civil: casado.
- Manuel Sequeira Silva; Rua de Pio XII, 8, 3.º, esquerdo, Venteira, Amadora, 2700-657 Venteira; data de nascimento: 7 de Agosto de 1957; bilhete de identidade n.º 5197783, emitido em 17 de Novembro de 1999, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 8338; profissão: controlador de qualidade; estado civil: casado.
- Maria Fátima Batista Canhoto; Rua de Marcelino Lopes Silva, lote 29, rés-do-chão, direito, Trajouce, 2785 São Domingos de Rana; data de nascimento: 16 de Outu-

- bro de 1962; bilhete de identidade n.º 6260094, emitido em 8 de Outubro de 2002, do arquivo de Lisboa; sócia n.º 20131; profissão: detetora de defeitos de fabrico; estado civil: solteira.
- Maria Fátima Conceição Marcelino; Casal Monte Rosa, São João dos Montes, 2600 São João dos Montes; data de nascimento: 14 de Setembro de 1965; bilhete de identidade n.º 7737234, emitido em 16 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Lisboa; sócia n.º 26983; profissão: montadora de peças; estado civil: solteira.
- Maria Fátima Martins Rosa Ferreira; Rua do Professor Egas Moniz, lote 7-C, direito, Bobadela, 2685 Bobadela; data de nascimento: 24 de Julho de 1963; bilhete de identidade n.º 7005959, emitido em 29 de Maio de 2003, do arquivo de Lisboa; sócia n.º 12669; profissão: chefe de equipa; estado civil: casada.
- Maria Isabel Santos Gomes; Rua de Artur Bual, lote 21, 5.º, frente, Odivelas, 2675 Odivelas; data de nascimento: 20 de Julho de 1952; bilhete de identidade n.º 2036403, emitido em 26 de Abril de 1996, do arquivo de Lisboa; sócia n.º 14361; profissão: auxiliar técnica de qualidade; estado civil: divorciada.
- Maria João Belchior P. Alcobia Pereira; Urbanização Páteo Pinheiro, lote 24, Mafra, 2640-000 Mafra; data de nascimento: 31 de Dezembro de 1954; bilhete de identidade n.º 5598271, emitido em 23 de Abril de 1996, do arquivo de Lisboa; sócia n.º 27419; profissão: escriturária; estado civil: casada.
- Maria Lurdes Lima Santos Vieira; Avenida de Aquilino Ribeiro, lote 194, 3.º, C, Massamá, 2745-721 Queluz; data de nascimento: 1 de Março de 1973; bilhete de identidade n.º 10099941, emitido em 22 de Maio de 1998, do arquivo de Lisboa; sócia n.º 38260; profissão: supervisora; estado civil: casada.
- Maria Odete Jesus Filipe; Rua de Nicolau Coelho, 12, Bairro Quinta Cabral, Arrentela, 2840 Seixal; data de nascimento: 22 de Abril de 1950; bilhete de identidade n.º 4526828, emitido em 6 de Abril de 2000, do arquivo de Lisboa; sócia n.º 3369; profissão: montadora de peças; estado civil: casada.
- Mariano José Cristiano Neto; Rua de Cabo Verde, 16, 1.º, Barreiro, 2830-060 Barreiro; data de nascimento: 19 de Setembro de 1953; bilhete de identidade n.º 16125799, emitido em 11 de Dezembro de 1997, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 27303; profissão: decorador/arquitecto de interiores; estado civil: divorciado.
- Marlene Martins Brito; Bairro dos Fiéis de Deus, 11, Pesinho, Fundão, 6230-026 Fundão; data de nascimento: 3 de Outubro de 1981; bilhete de identidade n.º 11962158, emitido em 21 de Novembro de 2003, do arquivo de Castelo Branco; sócia n.º 28273; profissão: operária; estado civil: solteira.
- Moisés Castanheira Dias; Avenida de Luís de Camões, lote 139, 3.º, direito, Bairro Vinha Grande, Vale Figueira, 2695 São João da Talha; data de nascimento: 22 de Abril de 1962; bilhete de identidade n.º 7007459, emitido em 9 de Julho de 2003, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 19176; profissão: estofador; estado civil: divorciado.
- Nélson Augusto Martins; Rua do Comandante Sacadura Cabral, 21-A, 2.º, esquerdo, Odivelas, 2675-800 Odivelas; data de nascimento: 6 de Março de 1958; bilhete de identidade n.º 7362512, emitido em 13 de Março de 2003, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 13337; profissão: soldador de arco; estado civil: casado.
- Norberto Nunes Santos; Bairro Chabital, lote 15, 3.º, direito, Alhandra, 2600 Alhandra; data de nascimento: 31 de Janeiro de 1965; bilhete de identidade n.º 7425619, emitido em 18 de Junho de 2001, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 24673; profissão: estofador; estado civil: casado.
- Nuno Francisco Gonçalves Mendonça; Praceta do Engenheiro Manuel Valente, E-1, 5.º, A, Castelo Branco, 6000 Castelo Branco; data de nascimento: 9 de Fevereiro de 1981; bilhete de identidade n.º 12826277, emitido em 29 de Dezembro de 2000, do arquivo de Castelo Branco; sócio n.º 28276; profissão: pintor auto; estado civil: solteiro.
- Nuno Miguel Feliciano Henriques; Praceta de Gomes Leal, 24, 3.º, C, Serra das Minas, 2635 Rio de Mouro; data de nascimento: 18 de Julho de 1976; bilhete de identidade n.º 10789668, emitido em 29 de Setembro de 2003, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 25591; profissão: forneiro; estado civil: casado.
- Óscar Serra Barata Pires Amaral; Rua de João Tarré Ribeiro, lote 32, 4.º, esquerdo, Arcena, 2615 Alverca; data de nascimento: 14 de Agosto de 1972; bilhete de identidade n.º 10373173, emitido em 21 de Dezembro de 1999, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 27021; profissão: mecânico industrial; estado civil: divorciado.
- Paulino Silva Dias; Rua do Capitão Salgueiro Maia, Encosta da Barata, 2200-381 Abrantes; data de nascimento: 5 de Agosto de 1962; bilhete de identidade n.º 7425471, emitido em 14 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Santarém; sócio n.º 14504; profissão: serralheiro; estado civil: casado.
- Paulo Alexandre Almeida Vicente; Praceta de José Rodrigues Miguéis, 3, 3.º, C, Miratejo, 2855-222 Corroios; data de nascimento: 4 de Outubro de 1964; bilhete de identidade n.º 7051374, emitido em 13 de Novembro de 2000, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 23202; profissão: montador de peças de órgãos mecânicos; estado civil: casado.
- Paulo Jorge Pais Sousa; Rua do Padre Domingos Pires Moura, lote 2, rés-do-chão, esquerdo, Alcains, 6084 Alcains; data de nascimento: 27 de Dezembro de 1966; bilhete de identidade n.º 8076734, emitido em 3 de Abril de 2001, do arquivo de Castelo Branco; sócio n.º 23686; profissão: operador de posto; estado civil: casado.
- Paulo Jorge Pires Oliveira Félix; Avenida de Eduardo Jorge, 53, 3.º, direito, Amadora, 2700-305 Amadora; data de nascimento: 7 de Março de 1976; bilhete de identidade n.º 10715492, emitido em 14 de Setembro de 1999, do arquivo de Amadora; sócio n.º 23782; profissão: electricista de baixa tensão; estado civil: solteiro.
- Paulo Jorge Sá Inês; Casais da Estrada, 18-20, Romeira, Santarém, 2005-076 Santarém; data de nascimento: 22 de Março de 1963; bilhete de identidade n.º 6611546, emitido em 4 de Dezembro de 2002, do arquivo de Santarém; sócio n.º 27945; profissão: fiel de armazém; estado civil: casado.
- Paulo Miguel Barros Chaves; Urbanização do Foro, lote 14-D, A dos Bispos, 2600-011 Vila Franca de Xira; data de nascimento: 13 de Julho de 1963; bilhete de identidade n.º 7518870, emitido em 23 de Setembro de 2002, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 26987; profissão: serralheiro; estado civil: casado.

Pedro Manuel Batista Campos; Rua de Henriques Nogueira, 13, cave, Torres Vedras, 2560-340 Torres Vedras; data de nascimento: 18 de Dezembro de 1973; bilhete de identidade n.º 10614090, emitido em 26 de Março de 2001, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 20325; profissão: controlador de qualidade; estado civil: solteiro.

Ricardo Manuel Capinha Marques; Rua de Dentro, 16, 5.º, B, Monte de Caparica, 2825-007 Almada; data de nascimento: 28 de Outubro de 1971; bilhete de identidade n.º 979996, emitido em 31 de Março de 1999, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 23245; profissão: frezador; estado civil: casado.

Rosa Saúde Coelho; Rua Boca Lara, 39, cave, direito, Alverca, 2615 Alverca; data de nascimento: 20 de Agosto de 1952; bilhete de identidade n.º 4980155, emitido em 20 de Junho de 1996, do arquivo de Lisboa; sócia n.º 5064; profissão: operadora de máquinas transformadoras; estado civil: solteira.

Rui Ricardo Palma Gonçalves; Avenida do Brasil, 154, 4.º, direito, São Marcos, Cacém, 2735-677 Cacém; data de nascimento: 26 de Dezembro de 1970; bilhete de identidade n.º 9540489, emitido em 3 de Outubro de 2001, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 25772; profissão: preparador de trabalho; estado civil: casado.

Sandra Carla Vicente André; Rua Principal, 22, Monte Redondo, 2565-544 Torres Vedras; data de nascimento: 27 de Fevereiro de 1975; bilhete de identidade n.º 10833595, emitido em 16 de Outubro de 2003, do arquivo de Lisboa; sócia n.º 23566; profissão: montadora de estruturas metálicas ligeiras; estado civil: solteira.

Sílvia Cristina Carlos Mateus L. Alves; Boavista, Rua de Maria José, 9, Torres Vedras, 2560-278 Torres Vedras; data de nascimento: 3 de Abril de 1975; bilhete de identidade n.º 10847080, emitido em 21 de Janeiro de 2000, do arquivo de Lisboa; sócia n.º 23696; profissão: montadora de estruturas metálicas ligeiras; estado civil: casada.

Teresa Margarida Caseiro Santos; Rua da Boavista, 19, Ameal, Ramalhal, 2560-641 Torres Vedras; data de nascimento: 30 de Setembro de 1974; bilhete de identidade n.º 10350202, emitido em 27 de Março de 2001, do arquivo de Lisboa; sócia n.º 23149; profissão: montadora de estruturas; estado civil: solteira.

Válter Luís Nunes Lourenço; Rua do Forno, 13, Taberna Seca, 6000-457 Castelo Branco; data de nascimento: 12 de Outubro de 1981; bilhete de identidade n.º 12632848, emitido em 13 de Agosto de 1999, do arquivo de Castelo Branco; sócio n.º 28275; profissão: bate-chapas; estado civil: solteiro.

Vasco Manuel Claudino Henriques Ruivo; Rua de António Aleixo, 19, Vila Chã de Ourique, 2070-636 Vila Chã de Ourique; data de nascimento: 21 de Maio de 1955; bilhete de identidade n.º 4733880, emitido em 15 de Maio de 1997, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 12007; profissão: planificador; estado civil: casado.

Virgílio Leitão Proença; Rua das Figueiras, 1, 4.º, esquerdo, Rio de Mouro, 2635-106 Rio de Mouro; data de nascimento: 24 de Junho de 1950; bilhete de identidade n.º 4262328, emitido em 14 de Fevereiro de 1995, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 66075; profissão: pintor auto; estado civil: divorciado.

Vítor Manuel Carreira Santos Faria; Banda do Além, 9, Lapas, Torres Novas, 2350-101 Torres Novas; data de nascimento: 31 de Dezembro de 1950; bilhete de identidade n.º 2204077, emitido em 13 de Outubro de 1994, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 6622; profissão: fundidor-moldador manual; estado civil: casado.

Vítor Manuel Simões Figueiredo Ramos; Rua do Bairro Novo, 7, Caneças, 2675 Caneças; data de nascimento: 1 de Maio de 1949; bilhete de identidade n.º 4640678, emitido em 17 de Novembro de 2000, do arquivo de Lisboa; sócio n.º 7561; profissão: bate-chapas; estado civil: casado.

Registados em 16 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 56/2004, a fl. 53 do livro n.º 2.

Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Bebidas — Eleição nos dias 1 e 2 de Abril de 2004 para o triénio de 2004-2007.

Direcção central

Efectivos:

Carlos Alberto Rodrigues, casado, bilhete de identidade n.º 8629480, de 13 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 6764.

Fernando Campos Guerra, casado, bilhete de identidade n.º 3162342, de 10 de Março de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 12.

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, casado, bilhete de identidade n.º 2165791, de 17 de Julho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 1396.

José Alberto Figueira Faria, casado, bilhete de identidade n.º 6869959, de 10 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação do Funchal, sócio n.º 4126.

José António Alves Gomes, casado, bilhete de identidade n.º 4881879, de 19 de Março de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 2088.

José Ferreira Rasteiro, casado, bilhete de identidade n.º 2446792, de 14 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação de Coimbra, sócio n.º 5958.

José Maria Silva Ramos, casado, bilhete de identidade n.º 3482138, de 9 de Agosto de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 6294.

Júlio Matos Carneiro, casado, bilhete de identidade n.º 3160211, de 3 de Dezembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 6188.

Manuel Francisco Sousa Alferes, casado, bilhete de identidade n.º 4591407, de 9 de Agosto de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 3797.

Manuel Simões Alves, casado, bilhete de identidade n.º 4256284, de 8 de Maio de 2000, do arquivo de identificação de Coimbra, sócio n.º 6421.

Marco António Pinheiro Oliveira Silva, casado, bilhete de identidade n.º 9793388, de 21 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 6669.

Marco Paulo Malaca Mendes, casado, bilhete de identidade n.º 9567070, de 30 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Santarém, sócio n.º 5891.

Mário António Gaspar Nunes Cantiga, casado, bilhete de identidade n.º 8221273, de 4 de Junho de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 6903.

Suplentes:

Carlos Manuel Rebeca Gonçalves, casado, bilhete de identidade n.º 6266109, de 31 de Outubro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 5234.

Luís Joaquim Alexandre Rodrigues, casado, bilhete de identidade n.º 9159986, de 8 de Setembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 6655.

Registados, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 59/2004, a fl. 54 do livro n.º 2.

União dos Sind. de Castelo Branco/CGTP-IN — Eleição no dia 30 de Março de 2004 em plenário eleitoral para suprir vagas na direcção até final no presente mandato.

Direcção distrital

Ana Paula Cunha Martins Pinto Pires; idade: 44 anos; estado civil: casada; morada: Rua de Mateus Fernandes, 65, 1.º, esquerdo, 6200-142 Covilhã; bilhete de identidade n.º 4313415; local de trabalho: Jardim-de-Infância do Rodrigo; profissão: educadora de infância; natural da Covilhã.

António José Marques das Neves; idade: 48 anos; estado civil: casado; morada: Estrada Municipal, 83, rés-do-chão, esquerdo, Vales do Rio, 6200-811 Vales do Rio; bilhete de identidade n.º 4169524; local de trabalho: Câmara Municipal da Covilhã; profissão: tractorista; natural de Vales do Rio.

Hugo Miguel Simão Raposo; idade: 26 anos; estado civil: solteiro; morada: Bairro da Saudade, 3, rés-do-chão, Boidobra, 6200 Covilhã; bilhete de identidade n.º 4224623; local de trabalho: Paulo de Oliveira; profissão: tecelão; natural da Covilhã.

José Miguel Pires Domingues; idade: 33 anos; estado civil: casado; morada: Rua da Fonte Nova, 33, 1.º, 6000-500 Cebolais de Cima; bilhete de identidade n.º 9193110; local de trabalho: DELPHY, Castelo Branco; profissão: operário especializado de 2.ª; natural de Cebolais de Cima.

SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Eleição efectuada no conselho geral extraordinário de 26 de Março de 2004 para completar o mandato de 2004 a 2005 — Alteração.

Secretariado nacional executivo

Efectivos:

Francelina Matilde Abreu Mira, sócia n.º 1490, bilhete de identidade n.º 2330035-3, de 2 de Fevereiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, engenheira técnica agrária, residente em Lisboa, trabalha no SETAA, secretária-geral-adjunta.

Alfredo Rodrigues Pinto, sócio n.º 779, bilhete de identidade n.º 157426, de 27 de Dezembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, engenheiro técnico agrário, residente em Aveiras de Cima, aposentado do MADRP, secretário nacional executivo.

António Cordeiro Brito, sócio n.º 1054, bilhete de identidade n.º 2590719, de 9 de Fevereiro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, engenheiro técnico agrário, residente em Ramada, trabalha no IDRHA/MADRP, secretário nacional executivo.

António Joaquim Barreiras Pernica, sócio n.º 11250, bilhete de identidade n.º 9275457, de 11 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, agente técnico agrário, residente em Ramada, trabalha na CML, secretário nacional executivo.

David Alexandrino Gonçalves Borges, sócio n.º 4726, bilhete de identidade n.º 1263343, de 25 de Julho de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, agente técnico agrícola, residente em Fernão Ferro, trabalha na SILOPOR, secretário nacional executivo.

Ilídio José Gomes Loução, sócio n.º 17721, bilhete de identidade n.º 9274522, de 15 de Abril de 1993, do arquivo de identificação de Lisboa, engenheiro técnico florestal, residente em Palhais, trabalha DGRF/MADRP, secretário nacional executivo.

Joaquim Manuel Freire Venâncio, sócio n.º 11551, bilhete de identidade n.º 1528066, de 23 de Setembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, técnico de contratação, residente em Algés, trabalha no SETAA, secretário nacional executivo.

José Joaquim de Oliveira Goulão Gardete, sócio n.º 15292, bilhete de identidade n.º 2524689, de 5 de Janeiro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa, engenheiro técnico agrário, residente em Odivelas, trabalha DGRF/MADRP, secretário nacional executivo.

Suplentes:

Álvaro Alberto Lopes Santos, sócio n.º 7060, bilhete de identidade n.º 4983279, de 19 de Agosto de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, escriturário, residente em Lisboa, trabalha na SILOPOR, secretário nacional executivo.

António Eusébio Penalva Loução, sócio n.º 997, bilhete de identidade n.º 7419731, de 8 de Março de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa, engenheiro técnico agrário, residente em Beja, reformado, secretário nacional executivo.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

AGEFE — Assoc. Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico — Eleição em 29 de Janeiro de 2004 para o biénio de 2004-2005.

Direcção

Presidente — Dr. António Ermelindo Figueira dos Santos Mira, bilhete de identidade n.º 4576851, de 10 de Abril de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa, em representação da associada SIEMENS, S. A.
Vice-presidente — João Baptista Hitzemann César Machado, bilhete de identidade n.º 2723218, de 21 de Novembro de 1994, do arquivo de identificação do Porto, em representação da associada Fujifilm Portugal, L.^{da} (presidente do conselho da Divisão de Fotografia).

Tesoureiro — engenheiro Rui Fernando Pinto das Neves Carneiro, bilhete de identidade n.º 12651-9, de 24 de Março de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa, em representação da associada CRO-NOS — Importadora de Relógios, L.^{da} (presidente do conselho da Divisão de Relojoaria).

Vogais:

Engenheiro António Alberto Valente Silva da Costa, bilhete de identidade n.º 2034963-7, de 30 de Setembro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa, em representação da associada ORIELA — Organização de Importação e Exportação, S. A. (presidente do conselho da Divisão de Tecnologias da Informação e da Comunicação e da Electrónica Profissional).

José Alberto de Barros Quintã, bilhete de identidade n.º 8514385, de 13 de Abril de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa, em representação da associada Sony Portugal, L.^{da} (presidente do conselho da Divisão de Electrónica de Consumo).

Dr. Marco Bonfigli, carta d'identità n.º 4422101, de 20 de Fevereiro de 1999, da Comune di

Ancona, Itália, em representação da associada Merloni Electrodomésticos, S. A. (presidente do conselho da Divisão de Electrodomésticos).

Dr. Mário Jorge de Sousa Ferreira Chaves, bilhete de identidade n.º 2035840, de 14 de Fevereiro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa, em representação da associada Palissy Galvani — Electricidade, S. A. (presidente do conselho da Divisão de Material Eléctrico).

Registados em 16 de Abril de 2004, sob o n.º 24/2004, a fl. 34 do livro n.º 2.

ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lactínios — Eleição em 11 de Março de 2004 para o triénio 2004-2005.

Direcção

Presidente — Fromageries Belportugal, S. A., representada por Rui Manuel Martins de Almeida Leite, filho de Justino de Almeida Leite e de Maria Olanda Leite, residente em Pinheiro Manso, São Pedro de Castelos, Vale de Cambra, natural de Vila Chã, Vale de Cambra, nascido em 28 de Maio de 1957, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4847560, do arquivo de identificação de Aveiro, e exerce a profissão de engenheiro químico.

Vice-presidentes:

LACTOGAL — Produtos Lácteos, S. A., representada por Alberto de Jesus Nunes Cardoso e de Maria Rosa de Jesus, residente na Rua da Azinhaga, 6, Repolão, Oliveira do Bairro, natural de Oliveira do Bairro, nascido em 27 de Janeiro de

1946, casado, portador bilhete de identidade n.º 413708, do arquivo de identificação de Aveiro, e exerce a profissão de administrador. INSULAC — Produtos Lácteos Açorianos, S. A., representada por Jorge Manuel de Almeida Costa Leite e de Élia Marques de Almeida Costa Leite, residente na Avenida de Joaquim Maria Cabral, Ribeirinha, Ribeira Grande, natural de Matriz, Ribeira Grande, nascido em 14 de Julho de 1957, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4879907, do arquivo de identificação de Ponta Delgada, e exerce a profissão de administrador.

Secretário — Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, S. A., representada pelo Dr. Cláudio Cattaneo, filho de Giovanni Cattaneo e de Antonietta Bonati, residente na Avenida de Marques Leal, 23, Edifício Fálésia da Azarujinha, rés-do-chão, J, São João do Estoril, Estoril, natural de Bergamo, nascido em 21 de Março de 1952, casado, portador da *carta d'identità* AB-8076175, e exerce a profissão de dirigente de empresas.

Tesoureiro — Lacticínios do Paiva, S. A., representada por José dos Santos Sequeira, filho de Alfredo Sequeira e de Ermelinda dos Santos, residente na Rua de António Sérgio, Vouzela, natural de Valverde, Aguiar da Beira, nascido em 21 de Agosto de 1961,

casado, portador do bilhete de identidade n.º 6103480, do arquivo de identificação de Viseu, e exerce a profissão de administrador.

Vogais:

Queijo Saloio — Indústria de Lacticínios, S. A., representada por Maria Clara Marques da Cruz de Moura Guedes Abecassis, filha de Afonso de Sousa Freire de Moura Guedes e de Maria Filomena Marques da Cruz Moura Guedes, residente na Rua de São Mamede, 46, 1.º, Lisboa, natural de São Pedro e Santiago, Torres Vedras, nascida em 14 de Fevereiro de 1960, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 5377719, do arquivo de identificação de Lisboa, e exerce a profissão de administradora-delegada.

Danone Portugal, S. A., representada por Martinho Luís Martins Queiroz Fialho Tojo, filho de Martinho das Neves Fialho Tojo e de Maria de Lurdes Martins Queirós, residente na Vila Expo, Passeio dos Mestros, lote 41 701-D, 2.º, A, Moscavide, natural de Évora, nascido em 18 de Junho de 1959, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5498528, do arquivo de identificação de Lisboa, e exerce a profissão de gestor.

Registada em 18 de Abril de 2004, sob o n.º 25/2004, a fl. 34 do livro n.º 2.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da SONAFI — Sociedade Nacional de Fundição Injectada, S. A. — Eleição em 25 de Março de 2004 para um mandato de três anos.

António Cardoso Pértiga, bilhete de identidade n.º 1940858, de 28 de Outubro de 1996, do Porto. Anabela Ferreira Pinto Duarte, bilhete de identidade n.º 10642621, de 27 de Maio de 2003, de Lisboa.

António da Silva Monteiro, bilhete de identidade n.º 8638300, de 10 de Janeiro de 2002, do Porto. Nuno Miguel de Jesus Amoroso Brito, bilhete de identidade n.º 9837795, de 9 de Agosto de 2002.

Registados em 13 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 38/2004, a fl. 73 do livro n.º 1.

**Companhia Industrial de Resinas Sintéticas,
Cires, S. A. — Eleição em 20 de Fevereiro de
2004 para o mandato de 2004-2005.**

Effectivos:

Cecílio José Matos Tavares Valente, bilhete de identidade n.º 7320020, emitido em 17 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Aveiro; data de nascimento: 29 de Julho de 1965.

José Augusto Bastos Anastácio, bilhete de identidade n.º 6979886, emitido em 10 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação de Aveiro; data de nascimento: 4 de Fevereiro de 1965.

Luís Licínio Pereira Abreu de Matos, bilhete de identidade n.º 9820507, emitido em 8 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Aveiro; data de nascimento: 5 de Setembro de 1972.

Suplentes:

Carlos Manuel Valente Dias, bilhete de identidade n.º 8142140, emitido em 15 de Outubro de 1999, do arquivo de identificação de Aveiro; data de nascimento: 9 de Março de 1968.

Alberto Marques Esteves Pereira, bilhete de identidade n.º 4909289, emitido em 5 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Aveiro; data de nascimento: 14 de Abril de 1956.

Registados em 1 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 40/2004, a fl. 73 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da TRANS-
TEJO — Transportes Tejo, S. A. — Eleição em
30 de Março de 2004 para mandato de dois anos.**

José Luís da Silva Pimenta Diaz, portador do bilhete de identidade n.º 5401903, de 29 de Maio de 1998.

Rui Manuel Correia Vasques de Mesquita, portador do bilhete de identidade n.º 6291404, de 23 de Agosto de 2001.

Norberto Sátiro S. Nóbrega Cova, portador do bilhete de identidade n.º 5254947, de 4 de Fevereiro de 1999.

Dinis Manuel Rocha Borges, portador do bilhete de identidade n.º 7732436, de 6 de Outubro de 2003.

Abílio José Boto Leal, portador do bilhete de identidade n.º 2342184, de 15 de Junho de 1999.

Registados em 15 de Abril de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 39/2004, a fl. 73 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores de Automóveis
Citroën, S. A. — Eleição em 4 de Março de 2004
para o período de 2004-2006 — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2004, foi publicada a eleição da Comissão de Trabalhadores de Automóveis Citroën, S. A., publicação que carece de rectificação. Assim, a p. 539, onde se lê «Juan António Povoas Miranda» deve ler-se «Juan António Poveda Miranda».

