



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Alteração salarial e outras	4544
— ACT entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FETE-SE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	4548
— AE entre a Associação Académica de Coimbra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras	4589
— CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação	4590
— CCT entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outra — Rectificação	4591

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sindicato dos Motoristas — Nulidade parcial	4591
— ASOR — Associação Sindical dos Oficiais dos Registos e do Notariado — Alteração	4592

II — Direcção:

— União dos Sindicatos de Setúbal/CGTP-IN — Eleição em 26 de Setembro de 2008 no VIII Congresso para o quadriénio de 2008-2012	4594
--	------

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Federação Portuguesa de Táxi — FPT — Alteração	4595
— Associação dos Resorts do Alentejo Litoral — AREAL — Alteração	4596
— ACIS — Associação Empresarial de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã — Alteração	4596
— Associação de Rádios de Inspiração Cristã — Alteração	4596

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Comissão de Trabalhadores da Fábrica Cerâmica de Valadares, S. A. — Eleição em 17 de Setembro de 2008 para o mandato de 2008-2010	4603
— Comissão de Trabalhadores da Continental Mabor — Indústria de Pneus, S. A. — Eleição em 24, 25 e 26 de Outubro de 2008 para o mandato de três anos (triénio de 2008-2011)	4603

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

I — Convocatórias:

— EFACEC Energia — Máquinas e Equipamentos Eléctricos, S. A.	4604
— Kraft Foods Portugal Ibéria Produtos Alimentares, S. A.	4604
— Thyssenkrupp Elevadores	4604

II — Eleição de representantes:

— PANPOR — Produtos Alimentares, S. A. — Eleição realizada em 15 de Outubro de 2008	4604
— DURIT — Metalurgia Portuguesa do Tungsténio — Eleição em 16 de Outubro de 2008 para o triénio de 2008-2011, conforme convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 35, de 22 de Setembro de 2008.	4605
— GEBOX, S. A. — Eleição realizada em 23 de Outubro de 2008 para o triénio de 2008-2011, conforme convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.	4605
— PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta de Papel, S. A. — Eleição realizada em 14 de Outubro de 2008, conforme convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 26, de 15 de Julho de 2008	4605

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A. — Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 45, de 8 de Dezembro de 2004, e 46, de 15 de Dezembro de 2007.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria

e Castelo Branco, e nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca, do distrito de Viseu, nos concelhos de Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro, do distrito de Aveiro, e nos concelhos de Seia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel, do distrito da Guarda, à actividade industrial de produção e comercialização de vinho e obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro.

2 —

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, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 91 empresas e 1490 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência e denúncia**

- 1 —
- 2 —
- 3 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008.
- 4 —
- 5 —

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalhoCláusula 12.^a**Período normal de trabalho**

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 13.^a**Trabalho extraordinário**

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- c)
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 14.^a**Isenção de horário de trabalho**

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 15.^a**Turnos**

1 — Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de €44 mensais.

2 — Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento.

Cláusula 16.^a**Descanso semanal e feriados**

- 1 —
- 2 —

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalhoCláusula 17.^a**Princípios gerais**

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 18.^a**Retribuição dos trabalhadores que exercem funções de diversas categorias**

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 19.^a**Substituições temporárias**

- 1 —
- 2 —

Cláusula 20.^a**Comissões**

- 1 —
- 2 —

Cláusula 21.^a**Zonas de trabalho para vendedores**

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 22.^a**Comissionistas**

.....

Cláusula 23.^a**Subsídio de Natal**

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- a)
- b)

Cláusula 24.^a**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades no valor correspondente de 2% da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial A do anexo III para o primeiro-escriturário (grau V), cada uma, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.

2 —

Cláusula 25.^a**Ajudas de custo**

1 —

2 —

a)

b)

c)

d)

3 —

4 —

5 —

Cláusula 26.^a**Seguro e fundo para falhas**

1 — Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €29,50, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 —

Cláusula 26.^a-A**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de €3,95 por cada dia efectivo de trabalho.

CAPÍTULO VI**Suspensão da prestação de trabalho**

.....

CAPÍTULO VII**Cessaçã do contrato de trabalho**

.....

CAPÍTULO VIII**Disciplina**

.....

CAPÍTULO IX**Segurança social**

.....

CAPÍTULO X**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

.....

CAPÍTULO XI**Condições particulares de trabalho**

.....

CAPÍTULO XII**Livre exercício da actividade sindical na empresa**

.....

CAPÍTULO XIII**Comissão paritária**

.....

CAPÍTULO XIV**Disposições finais e transitórias**

.....

Cláusula 48.^a**Casos omissos**

.....

Cláusula 49.^a**Complemento de pensão por invalidez**

1 —

2 —

3 —

4 —

Cláusula 50.^a**Complemento do subsídio por acidente de trabalho**

.....

Cláusula 51.^a**Garantia de manutenção de regalias**

.....

ANEXO I**Categorias profissionais**

.....

ANEXO II**Condições de admissão — Quadros e anexos**

.....

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial A

Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal (euros)
I	Analista de sistemas Director de serviços ou chefe de escritório	882,50
II	Chefe de departamento/de divisão/de serviços ... Contabilista/técnico de contas Tesoureiro	841,50
III	Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador	711,50
IV	Assistente administrativo Correspondente em língua estrangeira Secretário(a) de direcção	661
V	Caixa Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Primeiro-escriurário Promotor de vendas e vendedor Operador de computadores de 1.ª	639
VI	Cobrador Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computadores de 2.ª (a) Segundo-escriurário Telefonista de 1.ª	605
VII	Contínuo de 1.ª Estagiário Guarda Porteiro Telefonista de 2.ª (a)	503
VIII	Contínuo de 2.ª (a) Servente de limpeza	446

(a) Decorridos dois anos, serão promovidos a 1.ª

Tabela salarial B

Trabalhadores de armazém

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal (euros)
A	Analista principal Engenheiro técnico agrário Enólogo	758,50
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria	704
C	Caixeiro-chefe de secção Encarregado de fogueiro Mestre de oficina	680,50
D	Engenheiro técnico agrário — estagiário Enólogo (estagiário)	657
E	Adeguero Ajudante de controlador de qualidade Analista químico	616

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal (euros)
E	Chefe de enchimento Encarregado de armazém Foguetiro de 1.ª Oficial electricista Serralheiro	616
F	Ajudante de adeguero Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Foguetiro de 2.ª Motorista de pesados	564,50
G	Analista químico (estagiário) Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Destilador Fiel de armazém Foguetiro de 3.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoero de 1.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos	524
H	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores	511
I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém (a) Servente de viaturas de carga Tanoero de 2.ª Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	503,50
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/engarrafador (a)	455
L	Chegador do 1.º ano Profissional de armazém (adaptação)	442,50
M	Operador de enchimento/engarrafador (adaptação) Mecânico praticante (tanoaria)	434

(a) O profissional de armazém, quando no exercício de funções de destilador, vencerá pelo grupo G.

Nota final. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção em vigor.

Lisboa, 15 de Maio de 2008.

Pela ASCOOP — Associação das Adeias Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

António Jorge Bastos Gonçalves, presidente.

José Bernardo Nunes, tesoureiro.

José António Vicente Paulo, vogal da direcção.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

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

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 3 de Novembro de 2008, a fl. 26 do livro n.º 11, com o n.º 276/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

Entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas (ESSO, CEPESA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portuguesa e Repsol Gás Portugal) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e da PRT que o complementou (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 2 de Agosto de 1980), e alterações introduzidas pela comissão paritária (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, a pp. 1396 e 1397), assim como pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 1982, 13, de 8 de Abril de 1984, 21, de 8 de Junho de 1985, 21, de 8 de Junho de 1986, 21, de 8 de Junho de 1987, 11, de 22 de Março de 1989, 28, de 29 de Julho de 1992, 13, de 8 de Agosto de 1994, 19, de 22 de Maio de 1995, 20, de 29 de Maio de 1996, 26, de 15 de Julho de 1998, 25, de 8 de Julho de 1999, 21, de 8 de Junho de 2001, 23, de 22 de Junho de 2002, 24, de 29 de Junho de 2003, 33, de 8 de Setembro de 2004, 38, de 15 de Outubro de 2005, 38, de 15 de Outubro de 2006, e 36, de 29 de Setembro de 2007, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional, obrigando, por um lado, as empresas BP Portugal, ESSO, CEPESA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portuguesa e Repsol Gás Portugal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

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

Cláusula 16.ª

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou

fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro no valor de €19 657.

Cláusula 41.ª

Prestação do trabalho em regime de prevenção

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

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

a) Remuneração de €1,85 por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;

b) a d) (*Mantêm a redacção em vigor.*)

5 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

Cláusula 45.ª

Pagamento por deslocação

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

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

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

Pequeno-almoço — €2,70;

Almoço/jantar — €9,30;

Ceia — €4,55;

Dormida com pequeno-almoço — €23,55;

Diária — €42.

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

1.3 — Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade de apresentação de documentos comprovativos, despesas até €6,50 diários a partir do 3.º dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro: dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos €12,20 diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

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

Cláusula 54.ª

Subsídios

A) Refeitórios e subsídios de alimentação

1 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento, será atribuído um subsídio de refeição no montante de €7,60 por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

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

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

B) Subsídio de turnos

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de €51,60.

C) Subsídio de horário móvel

€51,60 por mês.

D) Horário desfasado

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de €28,60 quando tal tipo de horário for de iniciativa e interesse da empresa.

E)

(*Mantém a redacção em vigor.*)

F) Subsídio de GOC

€14,05 por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de €7,45 por mês.

H) Abono para falhas

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de €14,85.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada, por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de €3,10.

Cláusula 94.^a**Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica**

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65 % ou 50 % da totalidade das despesas, consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família), até ao limite anual máximo de €6225 por agregado familiar, não excedendo €2713 *per capita*, depois de deduzida a comparticipação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados.

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

Cláusula 95.^a**Descendências com deficiências psicomotoras**

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder €2176 por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

Cláusula 106.^a**Diuturnidades**

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — Em 1 de Janeiro de 2008 o valor da diuturnidade passará a ser de €31,80 e vencer-se-á nas condições do número anterior.

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

ANEXO IV**Enquadramento das categorias profissionais em grupos ou graus de remuneração**

Grupos/graus	Profissões
Grupo A	Director ou chefe de departamento. Economista (grau vi). Licenciado em Engenharia (grau vi). Contabilista (grau vi). Profissional de engenharia (grau vi).
Grupo B	Chefe de divisão. Economista (grau v). Licenciado em Engenharia (grau v). Contabilista (grau v). Profissional de engenharia (grau v).
Grupo C	Analista de sistemas. Assistente administrativo. Auditor interno. Chefe de serviços. Chefe de vendas. Superintendente de instalação. Economista (grau iv). Licenciado em Engenharia (grau iv). Contabilista (grau iv). Profissional de engenharia (grau iv).
Grupo D	Analista-chefe. Analista-programador. Agente de métodos (escritório). Auditor interno auxiliar. Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos. Chefe de secção. Coordenador de vendas. Despachante privativo. Representante. Superintendente. Técnico administrativo principal. Economista (grau iii). Licenciado em Engenharia (grau iii). Contabilista (grau iii). Profissional de Engenharia (grau iii).
Grupo E	Analista principal. Assistente operacional. Chefe de operação e planificação. Desenhador-projectista. Programador de informática. Técnico administrativo. Técnico construtor civil. Topógrafo. Economista (grau ii). Licenciado em Engenharia (grau ii). Contabilista (grau ii). Profissional de engenharia (grau ii).

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

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

ANEXO V**Remunerações mensais mínimas**

Grupos	Graus	Remuneração mensal (euros)
A	VI	2 592
B	V	1 976
C	IV	1 781
D	III	1 518
E	II	1 259
F	I-B	1 155
G	I-A	1 035
H	-	896
I	-	794
J	-	740
K	-	634
L	-	587

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 e absorve até à respectiva concorrência aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

Declaração

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

a) Sem aprovar nova tabela, aplicará a percentagem de 2,9 % à tabela de salários mínimos da PETROGAL, negociada com as associações sindicais em 1992, já acrescida da percentagem de 8 % aplicada em 1993, 5,7 % aplicada em 1994, 5 % aplicada em 1995, 4,75 % aplicada em 1996, 3,5 % aplicada em 1997, 3,5 % aplicada em 1998, 3,5 % aplicada em 1999, 3,5 % aplicada em 2000, 4 % aplicada em 2001, 4 % aplicada em 2002, 3,6 % aplicada em 2003, 3,4 % aplicada em 2004, 3 % aplicada em 2005, 2,9 % aplicada em 2006 e 2,9 % aplicada no ano passado,

procedendo, em seguida, como se houvesse essa revisão; ou seja

b) Somará os valores assim determinados aos montantes consolidados de escalões salariais e anuidades de cada trabalhador;

c) No tocante aos trabalhadores que, segundo a tabela interna, auferiram remunerações inferiores aos valores encontrados, aumentará as remunerações efectivas em montante igual à diferença.

Declaração final dos outorgantes

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

Lisboa, 1 de Junho de 2008.

Pelas empresas BP Portugal, ESSO, CEPSA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portuguesa e Repsol Gás Portugal:

António José Fontes da Cunha Taborda, mandatário.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

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

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

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

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Energia:

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Pelo SICOP — Sindicato da Indústria e Comércio Petrolíferos:

Rui Pedro Melo Ferreira, mandatário.

Maurício Miguel Rocha Conceição, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional, obrigando, por um lado, as empresas BP Portugal, ESSO, CEPSA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portuguesa e Repsol Gás Portugal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, salvo o disposto na cláusula 109.ª

2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas, respectivamente, nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes.

6 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração e respectiva fundamentação nos termos legais.

7 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da receção daquela.

8 — A resposta, devidamente fundamentada, incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas da proposta que a parte que responde não aceite.

9 — Se a resposta não for atempada ou não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

10 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 7, pelo período de 30 dias, prorrogável por períodos de 15 dias, até ao máximo de três, por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 3.^a

Direitos dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

5 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

6 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 4.^a

Exercício da actividade sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalhos por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Eleição dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique ou que compreendam várias unidades de produção podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

4 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será fixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

5 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 7.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 8.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

4 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

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

6 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

7 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

8 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 6 da cláusula 3.ª

Cláusula 9.ª

Quotização sindical

As partes acordam em que as empresas cobrarão e reverterão aos sindicatos outorgantes a quotização dos seus associados desde que os trabalhadores manifestem expressamente essa vontade, mediante declaração individual a enviar ao sindicato e à empresa.

Cláusula 10.ª

Disposições gerais

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.ª

Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes deste acordo deve prestar à outra, quando solicitada, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo, com vista a criar e desenvolver um clima de relações de trabalho estáveis e de bom entendimento no seio das empresas.

Cláusula 12.ª

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

1) Cumprir estrita e rigorosamente este acordo, bem como as demais disposições legais aplicáveis;

2) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

3) 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, observando-se nestes aspectos, além das normas legais em vigor, o estipulado no presente ACTV, bem como os procedimentos internos da empresa;

4) Não exigir do trabalhador tarefas manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional e capacidade física;

5) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem as normas de segurança;

6) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;

7) Reconhecer em qualquer circunstância a propriedade intelectual do trabalhador em todo o desenvolvimento, descoberta ou aperfeiçoamento que por ele venham a ser efectuados no âmbito do seu trabalho e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, nos termos da legislação especial aplicável;

8) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço contendo todas as referências por este expressamente solicitadas relacionadas com a sua actividade profissional na empresa;

9) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador até 30 dias após a sua entrega ao seu superior hierárquico imediato;

10) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou outras instâncias judiciais.

Cláusula 13.ª

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

1) Observar as disposições do presente acordo e as demais disposições do direito de trabalho aplicáveis;

2) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que, dentro do objecto do contrato de trabalho, lhe estiverem confiadas, tendo em conta a estrutura hierárquica da empresa;

3) Observar e fazer observar as determinações dos seus superiores ou regulamentos, salvo se forem contrários aos seus direitos e garantias;

4) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

5) Velar pelo estado e conservação do material que lhe for confiado, não danificando de forma voluntária ou manifestamente culposa os bens da empresa;

6) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados, e acompanhar com interesse e dedicação os estagiários e os colegas em regime de treino que lhe sejam confiados para orientação;

7) Encaminhar qualquer reclamação ou queixa que entenda formular, através dos seus superiores hierárquicos;

8) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

9) Proceder com espírito de justiça em relação às infracções dos seus subordinados;

10) Participar nos programas de formação profissional, designadamente frequentando com aproveitamento cursos de aperfeiçoamento, reciclagem ou reconversão para os quais tenha sido designado pela empresa;

11) Desempenhar, na medida do possível e dentro dos usos da empresa, o serviço dos colegas ausentes, sem prejuízo de disposições aplicáveis constantes deste acordo;

12) Não divulgar informações referentes à organização da empresa, seus métodos de produção ou negócios e não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com ela.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

1) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias consignadas neste acordo ou na lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe outras sanções por causa desse exercício;

2) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influírem desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas de trabalho;

3) Baixar a categoria dos trabalhadores ou diminuir a sua retribuição, salvo os casos previstos na lei ou neste ACTV;

4) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste ACTV;

5) Celebrar contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra desde que tais contratos possam fazer perigar os postos de trabalho existentes;

6) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outrem por ela indicado;

7) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

8) Praticar o *lockout*;

9) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

10) Obrigar o trabalhador a trabalhar com equipamento, máquinas e ferramentas que não possuam condições de segurança, confirmadas pelos competentes serviços da empresa.

Cláusula 15.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores, através das suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que o julguem necessário para a defesa dos seus direitos, nos termos e dentro dos limites legais.

Cláusula 16.^a

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro no valor de €19 657.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 17.^a

Admissão

I — 1 — Sem prejuízo da liberdade de a empresa efectuar admissões directas do exterior, sempre que exista uma vaga e ela venha a ser preenchida por recrutamento interno, o trabalhador escolhido sujeitar-se-á a um período de estágio não inferior a dois meses nem superior a quatro meses, durante o qual, tanto por sua iniciativa como por iniciativa da empresa, poderá voltar ao lugar anterior.

2 — Sempre que a empresa considere comprovada a aptidão do trabalhador antes do termo do período de estágio estabelecido, passará imediatamente ao escalão ou grupo onde se enquadram as novas funções e a respectiva retribuição, tal como se tivesse cumprido a totalidade do período para o qual fazia estágio.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à categoria anterior, mas se e logo que seja confirmado no lugar, perceberá as diferenças salariais desde o início do estágio.

II — 1 — Sempre que se verifique a necessidade do preenchimento de um posto de trabalho, procurar-se-á fazê-lo mediante recrutamento interno.

2 — Se tal não for possível, proceder-se-á a uma admissão do exterior.

3 — Os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, têm preferência sobre outros a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, comprometendo-se a empresa a anunciar o lugar, dando o perfil da função, a fim de que todos os trabalhadores eventualmente interessados possam habilitar-se ao lugar.

4 — As empresas obrigam-se a consultar o registo de desempregados do sindicato respectivo e do Serviço Nacional de Emprego.

5 — Antes da admissão de trabalhadores, as empresas devem submetê-los a exame médico a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para o lugar.

6 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Terem a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuírem as habilitações escolares, nos termos previstos na cláusula 24.^a;
- c) Possuírem carteira ou caderneta profissional devidamente actualizada, nos termos da cláusula 25.^a

7 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, obriga-se a contar para todos os efeitos deste ACTV a data de admissão na primeira.

8 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual constem os elementos essenciais do contrato de trabalho.

9 — No preenchimento de lugares através de admissões ou promoções, a mulher e o homem estão em igualdade de condições.

Cláusula 18.^a

Formas de contrato

Além do contrato de trabalho sem prazo — que será a forma normal de contratar trabalhadores — as empresas poderão, quando a natureza do trabalho ou as circunstâncias o exigirem, contratar trabalhadores eventuais ou a prazo, dentro dos limites estabelecidos na lei.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1 — O período experimental dos trabalhadores abrangidos por este ACTV será, respectivamente, de:

- a) 180 para as categorias dos 1.º e 2.º grupos do enquadramento para efeitos de tabela salarial;
- b) 60 dias para as categorias dos 3.º, 4.º e 5.º grupos do mesmo enquadramento;
- c) 15 dias para as demais categorias.

2 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço, por convite, um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este ACTV, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

3 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos que os previstos neste ACTV.

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

Cláusula 20.^a

Readmissão

1 — A empresa que após a entrada em vigor deste ACTV readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se sempre tivesse estado ao serviço, podendo no entanto vir a desempenhar outras funções que melhor se coadunem com as suas aptidões.

3 — Para que a readmissão a que se refere o número anterior tenha lugar, o trabalhador deverá expressamente solicitá-la nos 90 dias posteriores à decisão da caixa ou da data em que esta lhe venha a ser comunicada.

4 — Qualquer readmissão para a mesma categoria não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 21.^a

Regime de promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe superior dentro da mesma categoria profissional.

2 — Constitui ainda promoção a mudança para funções de natureza diferente a que, dentro dos critérios definidos neste ACTV, corresponda retribuição mais elevada.

3 — Fora dos casos de promoção obrigatória previstos para cada grupo profissional no anexo II, sempre que a empresa queira promover um trabalhador, utilizará como critérios de preferência a competência, o zelo profissional demonstrado, as habilitações profissionais e a antiguidade na empresa.

Cláusula 22.^a

Formação profissional

1 — As empresas procurarão que os trabalhadores mantenham actualizados os conhecimentos necessários ao desempenho da função através de meios técnicos adequados, internos ou externos, nomeadamente cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, procurando que esses cursos coincidam quanto possível com o horário normal de trabalho.

2 — As despesas inerentes a estes cursos serão totalmente suportadas pelas empresas.

3 — Todo o trabalhador devidamente qualificado poderá, quando tal lhe for solicitado, ministrar cursos de treino ou reciclagem a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

Cláusula 23.^a

Reconversão profissional

1 — Quando por indicação médica, por doença profissional ou por acidente que não dêem lugar a reforma por invalidez, o trabalhador for considerado como não apto para o desempenho das suas funções, a empresa dili-

genciará a sua transferência para outro posto de trabalho compatível com a sua aptidão física e com a sua qualificação profissional.

2 — Se, eventualmente, a esse novo posto de trabalho corresponder uma categoria profissional inferior, o trabalhador manterá a retribuição e todas as demais regalias de carácter permanente, com excepção daquelas que tenham sido atribuídas em virtude das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 24.^a

Habilitações escolares para a admissão

As habilitações escolares mínimas de admissão serão as legais, sem prejuízo de outras que, para determinadas categorias, venham a ser consignadas neste ACTV.

Cláusula 25.^a

Carteira profissional

Quando para o exercício de determinada profissão ou preenchimento de determinado cargo seja exigida a carteira profissional e ou documento que condicione tal exercício, as empresas exigirão previamente a apresentação de tais documentos.

Cláusula 26.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — Dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste acordo e nos anos subsequentes, até 30 de Abril, as empresas obrigam-se a remeter um mapa do pessoal às seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia aos serviços competentes do Ministério do Trabalho;
- b) Uma cópia a cada sindicato, relativa aos trabalhadores seus associados.

2 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no número anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas aos serviços competentes do Ministério do Trabalho, de preferência através do respectivo sindicato.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais e dos do presente ACTV.

3 — Em todas as modificações das espécies de horários de trabalho deverão ser ouvidos e terão de dar o seu acordo escrito os trabalhadores abrangidos e, bem assim, será pedido o parecer prévio dos representantes dos traba-

lhadores da empresa, que terão de se pronunciar no prazo de 15 dias.

4 — Quando a empresa pretender modificar a espécie de horário de um determinado sector ou serviço, obterá o acordo escrito de cada trabalhador, bem como o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa.

Caso não se obtenha consenso e se trate de trabalho que só possa ser realizado em equipa, prevalecerá a vontade da maioria qualificada (dois terços dos trabalhadores interessados), devendo a empresa solucionar o problema dos que fundamentalmente não concordem, obrigando-se, no entanto, a não prejudicar o trabalhador na sua categoria e horário.

5 — Ao enviar o pedido de alteração do horário ao Ministério do Trabalho a empresa juntará o acordo do trabalhador e o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa.

6 — Poderão ser praticadas as seguintes espécies de horário de trabalho:

- a) Horário normal;
- b) Horário de turnos;
- c) Horário flexível;
- d) Horário desfasado;
- e) Horário especial;
- f) Horário móvel.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto nos números e nas cláusulas seguintes, o período normal de trabalho será de trinta e sete horas e trinta minutos semanais para os trabalhadores ao serviço das empresas, com excepção dos que praticam horários superiores a quarenta e duas horas (os quais serão reduzidos para quarenta e duas horas semanais), bem como os que praticam horários inferiores a trinta e sete horas e trinta minutos semanais, os quais se manterão.

1.1 — Os porteiros, contínuos e guardas manterão o horário actualmente praticado, o qual, todavia, não poderá exceder quarenta horas semanais.

2 — O período normal de trabalho será, em princípio, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, porém, efectuar-se de terça-feira a sábado quando a natureza do serviço o justifique.

3 — O período de descanso semanal será fixo.

4 — As disposições dos números anteriores serão de aplicação imediata, excepto quando se tratar de reduções de horário previstas no n.º 1 e a natureza do serviço o não permitir, hipótese em que a sua aplicação terá lugar no período máximo de quatro meses.

Cláusula 29.^a

Duração do trabalho normal

1 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas e trinta minutos, salvo os casos expressamente previstos na lei e neste ACTV, nomeadamente o do n.º 4 da cláusula anterior.

2 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo

os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — No caso de horário flexível, o período mínimo de descanso poderá ser de meia hora.

4 — Para prestação de trabalho extraordinário poder-se-á elevar para seis horas o período de trabalho consecutivo.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que dêem o seu acordo, depois de ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores da empresa e depois de autorização do Ministério do Trabalho.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos ao limite máximo dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao período de descanso semanal e aos períodos estabelecidos neste ACTV.

Cláusula 31.^a

Trabalho em regime de turnos rotativos

1 — Horário de turnos rotativos é aquele em que existem para o mesmo posto dois ou mais horários de trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para outro, de harmonia com uma escala preestabelecida.

2 — As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — Haverá regimes de dois e três turnos.

4 — O período destinado a cada turno não poderá exceder oito horas.

5 — No regime de turnos haverá um intervalo de uma hora para a tomada da refeição, que será computado como tempo de trabalho, uma vez que os trabalhadores permaneçam obrigatoriamente no local de trabalho.

6 — Aos trabalhadores em regime de turnos, quando a refeição não puder ser tomada, respectivamente, entre as 7 e as 9, entre as 11 e as 14, entre as 19 e as 22 e entre as 0 e as 6 horas, para o pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia ou quando não hajam tido o período ininterrupto de quarenta e cinco minutos, no mínimo, será pago o valor correspondente a uma hora extraordinária.

7 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, salvo quando os trabalhadores manifestarem, por escrito, interesse em acordar diferentemente.

8 — A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual de turnos, ouvidos previamente os representantes dos trabalhadores da empresa e visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala anual, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor. Os mapas das escalas, bem como as suas alterações, serão enviados ao respectivo sindicato.

9 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o superior hierárquico antes do início do trabalho.

Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação do trabalho em turnos consecutivos.

10 — Nenhum trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 de serviço em regime de turnos poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, conclua pela impossibilidade de o trabalhador passar ao horário normal.

11 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado passado por médico, devidamente habilitado, a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará imediatamente ao horário normal.

Se a empresa julgar conveniente, o trabalhador será submetido a exame do médico do trabalho da empresa, após o que decidirá, com parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa.

12 — O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

13 — Aos trabalhadores neste regime será assegurado ou pago pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho depois das 0 e antes das 8 horas, e, além disso, quando não existirem transportes colectivos às horas de entrada e saída do trabalho.

14 — Em caso de antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho para além de duas horas, o trabalhador em regime de turnos tem direito a uma refeição ligeira.

Cláusula 32.^a

Horário flexível

1 — É introduzido o princípio do horário flexível para os trabalhadores não sujeitos a horários de turnos nem trabalhando em sectores onde a natureza do serviço não o permita.

2 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados.

3 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período diário fixo e um período complementar variável, período este que será de inteira disposição do trabalhador, ressalvado sempre o regular funcionamento dos sectores abrangidos.

4 — Este regime será aplicado gradualmente apenas à medida e nas condições em que simultaneamente trabalhadores e empresa nele convenham.

5 — Nenhum trabalhador poderá acumular por semana um crédito ou débito de mais de um quarto do respectivo período normal de trabalho semanal.

6 — Os créditos ou os débitos referidos no número anterior deverão ser compensados no mínimo 4 e no máximo 13 semanas.

Cláusula 33.^a

Horários desfasados

1 — Horário desfasado é aquele em que existam, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados e com um período de sobreposição não inferior a três horas.

2 — Quando se praticarem horários desfasados, a empresa fixará, caso a caso, com acordo do trabalhador, a sua entrada e saída, com observância da duração normal do trabalho diário.

Cláusula 34.^a**Horário especial**

Por iniciativa da empresa ou do trabalhador e com o acordo respectivamente do trabalhador ou da empresa, poderão ser praticados horários especiais em que o número de horas semanais seja dividido por quatro dias apenas.

Cláusula 35.^a**Horário móvel**

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitado o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

2 — Os períodos de trabalho diário serão anotados em registo próprio que deverá acompanhar o trabalhador e será fornecido pela empresa.

2.1 — Tratando-se de motoristas, o registo será feito de harmonia com o constante das condições específicas (livrete de trabalho).

3 — As empresa avisarão de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciando fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

4 — Aos trabalhadores que pratiquem este tipo de horário será atribuído durante o tempo em que o praticarem um subsídio especial consignado na cláusula 54.^a (subsídio C).

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 36.^a**Trabalho extraordinário**

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado em dia normal de trabalho de cada trabalhador fora do seu período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando for necessário para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamento e matérias-primas, bem como situações prementes de abastecimento público ou para acorrer a acréscimos ocasionais de trabalho.

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

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas, salvo para os trabalhadores em regime de turnos, em que o intervalo será de, pelo menos, doze horas.

5 — A entidade patronal fica obrigada a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário e desde que não existam transportes colectivos.

6 — O trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito ou ao pagamento do custo da refeição sempre que o trabalho extraordinário ultrapasse em uma hora o início do período normal para refeições nos termos definidos no número seguinte.

6.1 — Considera-se período normal de refeição para efeitos do número anterior o compreendido entre as 7 e as 9, entre as 12 e as 14, entre as 19 e as 21 e após as

24 horas, respectivamente, para pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia.

6.2 — A refeição será devida também sempre que o trabalhador efectue três horas de trabalho extraordinário.

6.3 — Quando após a refeição o trabalhador continuar a realizar trabalho extraordinário, o tempo gasto com aquela será pago como se de trabalho extraordinário se tratasse.

Cláusula 37.^a**Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

(*Em suspenso.*)

Cláusula 38.^a**Limites máximos de trabalho extraordinário**

1 — O número de horas extraordinárias não poderá exceder em cada período anual cento e oitenta horas por trabalhador.

2 — Ficam ressalvadas as excepções constantes do n.º 2 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro:

- a) Quando haja redução equivalente dos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando, ocorrendo motivos ponderosos devidamente justificados, as empresas tenham obtido autorização prévia do Ministério do Trabalho.

3 — Os referidos limites poderão também ser excedidos nos casos de cargas e descargas de navios e abastecimento de aviões.

Cláusula 39.^a**Trabalho nocturno**

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

2 — Será também remunerado como trabalho nocturno o que for prestado entre as 7 e as 10 horas, desde que:

- a) Seja no prolongamento de um período normal de trabalho nocturno; ou
- b) Tenha sido iniciado por qualquer motivo antes das 7 horas.

3 — O trabalhador com 20 anos de serviço ou 55 de idade deverá ser dispensado, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno, salvo quando tal for inviável.

Cláusula 40.^a**Substituição temporária**

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções que pela sua responsabilidade caracterizem uma categoria profissional superior terá direito durante o tempo da substituição a perceber a retribuição correspondente ao mínimo da categoria do substituído, nas seguintes condições:

- a) Não haverá lugar a essa retribuição se se tratar de substituição por férias, desde que aquela não exceda 30 dias seguidos;

b) Nos restantes casos de substituição, por motivo de doença, acidente ou qualquer outro impedimento, a retribuição referida no n.º 1 será devida a partir do 1.º dia, sempre que a substituição ultrapassar 30 dias seguidos.

2 — Se a substituição se prolongar por mais de quatro meses seguidos ou seis alternados no período de um ano (12 meses seguidos), o trabalhador que durante aquele período tiver exercido as funções por substituição terá direito também à categoria do substituído.

3 — Verificando-se o condicionalismo previsto nos números anteriores, terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, e depois de ouvidos os representantes dos trabalhadores, o substituto passará à categoria do substituído, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

Cláusula 41.^a

Prestação de trabalho em regime de prevenção

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador fora das horas de serviço de modo a poder acorrer à empresa em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência urgente.

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

2.1 — Presume-se que os trabalhadores que actualmente prestam serviço neste regime dão o seu acordo se no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste ACT não vierem expressamente comunicar o contrário.

3 — Sempre que o trabalhador, por motivos justificados, se veja impossibilitado de cumprir a escala, a empresa diligenciará facultar-lhe a troca.

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

a) Remuneração de €1,85 por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;

b) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, à remuneração do trabalho extraordinário em cada dia de descanso semanal ou feriado efectivamente prestado;

c) Folga de compensação por prestação de serviço efectivo em período de descanso semanal, a gozar, em princípio, na segunda-feira imediata;

d) Refeições tomadas durante o período que estiver a trabalhar e, bem assim, às despesas de transporte na base da cláusula 45.^a

5 — A remuneração referida na alínea a) do número anterior será actualizada sempre que haja actualização da tabela salarial.

Cláusula 42.^a

Convocações urgentes para prestação de trabalho fora do período normal

1 — Sempre que haja necessidade de prestação de trabalho extraordinário, o trabalhador deverá ser avisado, pelo menos, duas horas antes de terminar o seu trabalho.

2 — Quando tal aviso não for feito e o trabalhador não esteja de prevenção, receberá como compensação o equi-

valente a três horas da sua retribuição, calculada na base da fórmula:

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

3 — Na hipótese contemplada no número anterior, a empresa pagará ou assegurará o transporte do trabalhador de e para o local de trabalho, sem limitação de distância e a qualquer hora.

4 — O trabalhador não poderá recusar-se a uma convocação urgente que lhe seja feita, salvo motivo fundamentado.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 43.^a

Conceitos gerais

1 — «Local de trabalho» — entende-se por local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado, ou em que se encontre a prestar serviço permanente na data da entrada em vigor do presente acordo, ou para que tenha sido transferido nos termos deste acordo ou da lei.

Tratando-se de pessoal cuja actividade normal é exercida com carácter de regularidade no exterior, entende-se por local de trabalho a «base» (instalação ou escritório); no caso dos inspectores colocados na província, a sua residência.

2 — «Deslocações em serviço» — realização temporária de trabalho fora do local onde normalmente é prestado.

2.1 — «Pequenas deslocações» — as que permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3 — «Despesas de representação» — as que os trabalhadores, no exercício das suas funções, são obrigados a fazer em representação da empresa.

4 — «Despesas de transporte» — a quantia despendida com o pagamento de transporte dos trabalhadores em serviço por caminho de ferro, avião, automóvel ou outro meio de locomoção.

5 — «Despesas diversas» — todas as despesas não previstas nas de representação e de transporte.

Cláusula 44.^a

Transferência

A empresa, salvo se tiver obtido o acordo escrito do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha ou se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

1 — Se o trabalhador alegar factos susceptíveis de integrarem o conceito de prejuízo sério, caberá à empresa provar o contrário.

2 — No caso de a transferência do trabalhador resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, o trabalhador, quando rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo ou não de serviço, mas nunca inferior a três meses, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todas as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, nomeadamente a diferença das tarifas dos transportes para o novo local de trabalho, serão custeadas pela empresa.

4 — Quando, porém, a transferência do local de trabalho tiver carácter permanente e implicar mudança para localidade que diste mais de 30 km de trajecto do seu local de trabalho anterior, a empresa assegurará ao trabalhador as seguintes condições:

a) Custeará as despesas directamente impostas pela transferência, incluindo o transporte do trabalhador e seus familiares e dos seus pertences (móveis e utensílios domésticos), bem como as despesas de embalagem destes;

b) Custeará igualmente a eventual diferença de renda de casa de nível semelhante à anteriormente ocupada pelo trabalhador, absorvível gradualmente nos aumentos de retribuição no máximo a 10% ao ano, sem prejuízo de outra solução equivalente, a acordar caso a caso;

c) No caso de falecimento de um trabalhador, na situação descrita na alínea anterior, pagará ao cônjuge sobrevivente e ou herdeiros legítimos um montante único global equivalente a 24 meses do quantitativo que na altura do falecimento estaria a pagar ao trabalhador a título de subsídio de renda de casa (excluindo-se, portanto, o montante eventualmente já absorvido na retribuição);

d) Enquanto o trabalhador não obtiver alojamento definitivo, suportará o valor total do alojamento provisório, incluindo a alimentação do trabalhador e respectivo agregado familiar, se o houver, pelo período máximo de 30 dias;

e) O trabalhador terá direito a ser dispensado até três dias na altura da transferência, sem prejuízo da retribuição.

5 — Processada a transferência, se, por motivos de saúde, própria, do cônjuge ou de algum filho, devidamente comprovados pelos serviços médicos da empresa, o trabalhador não puder continuar no seu novo local de trabalho, aquela diligenciará reconduzi-lo ao local de trabalho anterior.

Cláusula 45.^a

Pagamento por deslocação

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

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

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

Pequeno-almoço — €2,70;

Almoço/jantar — €9,30;

Ceia — €4,55;

Dormida com pequeno-almoço — €23,55;

Diária — €42.

1.1 — Considera-se que o trabalhador tem direito a pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

1.2 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, por qualquer período de tempo, depois das 0 e até às 5 horas, mesmo que o tenha iniciado antes das 24 horas.

1.3 — Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade de apresentação de documentos comprovativos, despesas até €6,50 diários a partir do 3.º dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro: dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos €12,20 diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 — Despesas de representação — as despesas de representação serão, depois de devidamente autorizadas e justificadas pelas hierarquias competentes, pagas contra a apresentação de documentos comprovativos (facturas, recibos, etc.).

4 — Transportes — os trabalhadores em deslocação terão direito às despesas de transporte, pelo meio de transporte que for mais rápido ou mais conveniente para o serviço, de acordo com as normas internas em vigor na empresa.

O trabalhador só poderá utilizar viatura própria desde que sejam observadas normas internas em vigor na empresa, nomeadamente no respeitante a seguros.

5 — Tempo de trajecto e espera — os trabalhadores deslocados no País terão direito ao pagamento, calculado como hora simples do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

Este regime é extensivo, nos seus precisos termos, aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados.

5.1 — Por tempo de trajecto e espera entende-se o tempo despendido pelo trabalhador deslocado entre o local habitual de trabalho ou local base e aquele onde vai prestar ou prestou serviço, depois de deduzido entre a residência e o seu local normal de trabalho.

5.2 — Tal tempo não poderá, em caso algum, exceder as cinco horas diárias para efeitos de retribuição.

Cláusula 46.^a

Diversos

1 — São de conta da empresa todas as despesas realizadas com a preparação das viagens, nomeadamente passaportes, vistos, licença militar, certificado de vacinação, autorização de trabalho, marcação de lugares em hotéis e outras despesas atribuíveis directamente à deslocação.

2 — Nas grandes deslocações, os domingos e feriados são contados por inteiro para efeito de pagamento das despesas reais efectuadas.

3 — Nas grandes deslocações no continente, o trabalhador, ao fim de 10 dias úteis de deslocação seguida, ou seja, sem interrupção, terá direito ao pagamento das viagens de ida e volta no fim da semana seguinte, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência, cessando o direito ao reembolso das despesas inerentes à deslocação durante o período de descanso compreendido entre as deslocações atrás citadas.

Deve entender-se que durante os fins-de-semana intercalares em relação aos períodos de 10 dias úteis o trabalhador terá a liberdade de se deslocar a expensas suas e à sua inteira responsabilidade para onde muito bem entender.

4 — Nas deslocações às ilhas adjacentes e ao estrangeiro — exceptuando-se as hipóteses de formação profissional, as quais obedecerão a um esquema próprio —, por cada período de 45 dias úteis seguidos o trabalhador tem direito a 4 dias de descanso:

Quando esta licença for gozada na localidade onde se encontra a prestar serviço, o trabalhador mantém o direito às despesas de deslocação constantes deste capítulo como se estivesse ao serviço;

Quando esta licença for gozada em deslocação à sua residência, ser-lhe-ão pagos os custos das viagens de ida e volta.

5 — Em todos os casos de deslocações, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de regresso imediato e retorno ao local de trabalho, no caso de ocorrerem falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos e pais.

6 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo ou a natureza das suas funções o impuser.

Cláusula 47.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocações em serviço, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, serão cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à caixa se os trabalhadores não estivessem deslocados, salvo se tal resultar de negligência imputável ao trabalhador.

2 — Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como as regalias da cláusula 46.^a enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa antes ou imediatamente a seguir, de preferência no primeiro período de serviço.

4 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para as caixas de previdência os trabalhadores deslocados por forma que estes não percam os seus direitos naquelas instituições.

5 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá solicitar à empresa que a sua retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

Cláusula 48.^a

Férias dos trabalhadores deslocados

1 — As férias dos trabalhadores deslocados — data, local e demais condições — serão objecto de acordo, caso a caso, entre a empresa e o trabalhador.

2 — Mas se o trabalhador escolher o local de residência habitual para gozar as suas férias, os vencimentos durante o período das referidas férias serão os que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescidos do custo das viagens de ida e volta entre o local de deslocação e o da residência habitual, desde que sobre a anterior licença haja decorrido um período de tempo não inferior a:

60 dias, para os deslocados no continente;
Três meses, para os deslocados nas ilhas adjacentes;
Meio ano, para os deslocados no estrangeiro.

3 — Os tempos da viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e do retorno ao local de deslocação, se for caso disso, não serão contados como período de férias.

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 49.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente acordo, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação de trabalho.

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

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

Cláusula 50.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa procederá ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador exercer a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição será feito em dinheiro ou por via bancária.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de previdência respectiva, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, os subsídios e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

4 — O pagamento da remuneração base e subsídios fixos será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 51.^a

Retribuição do trabalho extraordinário

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

a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas extraordinárias diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas extraordinárias nocturnas.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a retribuição normal do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — A fórmula do cálculo das horas extraordinária das alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula é, consequentemente, a seguinte:

a):

$$\frac{RM \times 12}{Hs \times 52} \times 2$$

b):

$$\frac{RM \times 12}{Hs \times 52} \times 2,25$$

Cláusula 52.^a

Remuneração do trabalho em feriados e dias de descanso semanal ou semanal complementar

1 — O trabalho realizado em dias feriados e em dias de descanso semanal ou semanal complementar será remunerado com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times Hs} \times 3$$

2 — Os trabalhadores que prestem serviço no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios não poderão, seja qual for o número de horas prestado, receber menos do que o correspondente a quatro horas retribuídas nos termos do número anterior.

3 — O regime definido no número anterior não é aplicável ao trabalho prestado em antecipação ou prolongamento.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano civil a que o subsídio de Natal diz respeito e que tenham ultrapassado o período de experiência receberão subsídio proporcional aos meses de serviço do mesmo ano, incluindo o mês de Dezembro e contando-se como mês completo a fracção de tempo do mês da admissão, desde que igual ou superior a 10 dias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

Cláusula 54.^a

Subsídios

A) Refeitórios e subsídios de alimentação

1 — A empresa deverá pôr à disposição dos trabalhadores ao seu serviço, em cada um dos locais de trabalho onde exerçam actividade 50 ou mais trabalhadores, um refeitório ou cantina, onde serão servidos almoços, mediante participação da empresa.

2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitório ou estes não se encontrem em funcionamento, será atribuído um subsídio de alimentação no montante de €7,60 por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda:

a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina;

b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de trinta minutos para a tomada da refeição;

c) Início ou o fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respectivamente, do período de encerramento e abertura da cantina.

3 — Quando houver lugar ao pagamento de uma refeição ligeira, o seu custo será o do montante acordado na cláusula 45.^a para pequenos-almoços ou ceias.

4 — No caso de regime de turnos ou de outros horários cuja natureza eventualmente a isso obrigue, a referência a almoço será substituída por refeição principal.

B) Subsídio de turnos

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de €51,60.

1.1 — O referido subsídio será acrescido da retribuição especial de trabalho nocturno, quando a isso houver lugar.

2 — Os trabalhadores em turnos que passem a horário normal, desde que tenham um mínimo de 15 anos de trabalho em turnos, mantêm direito ao subsídio, que será absorvível por aumentos voluntários ou revisão de tabelas contratuais.

3 — O subsídio de turnos é devido quando o trabalhador esteja de férias ou ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3.1 — Em caso de doença prolongada, cessa o direito ao subsídio quando esta ultrapasse um ano.

C) Subsídio de horário móvel

€51,60 por mês.

D) Horário desfasado

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de €28,60 quando tal tipo de horário for de iniciativa e interesse da empresa.

E) Subsídio de casamento

Por ocasião do casamento, o trabalhador receberá um subsídio correspondente a 25 % da sua retribuição.

F) Subsídio de GOG

€14,05 por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de €7,45 por mês.

H) Abono para falhas

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente estas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de €14,85.

I) Subsídio de condução isolada

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada, por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de €3,10.

J) Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário de trabalho terão direito a um acréscimo de remuneração de valor correspondente a uma hora extraordinária por dia.

Cláusula 55.^a**Transmissão de estabelecimento**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa 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 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 noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 44.^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 reclamados até 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.

CAPÍTULO VIII**Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 56.^a****Descanso semanal**

1 — (*Em suspenso.*)

2 — (*Em suspenso.*)

3 — Os dias de descanso coincidirão com o sábado e domingo periodicamente, de acordo com as escalas de

turnos rotativos, tendo em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

Cláusula 57.^a**Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — São feriados facultativos a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 58.^a**Direito a férias**

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do n.º 2 da cláusula 76.^a

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

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

Cláusula 59.^a**Aquisição do direito a férias**

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos; mas se a admissão tiver ocorrido antes de 1 de Abril, terá direito a 15 dias consecutivos de férias.

Cláusula 60.^a**Duração do período de férias**

O período anual de férias será de 30 dias consecutivos.

Cláusula 61.^a

Retribuição durante as férias

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

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

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 76.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 62.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, hipótese em que o período de férias oscilará de 1 de Maio a 31 de Outubro, devendo ser ouvidos os representantes dos trabalhadores na empresa.

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

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

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a empresa logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

6 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência, salvo motivo imperioso de serviço.

Cláusula 63.^a

Doença no período de férias

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

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado, sem prejuízo, neste último caso, de direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

Cláusula 64.^a

Cumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar

grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

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

Cláusula 65.^a

Alteração de marcação do período de férias

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

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

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

Cláusula 66.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 67.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro dessa ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 68.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 69.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

Cláusula 70.^a

Faltas — Definição

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

2 — Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

4 — Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 71.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalha-

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

f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

g) As dadas ao abrigo da cláusula 98.^a;

h) As dadas por parto ou aborto da esposa durante três dias.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 72.^a

Faltas por falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou do 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 73.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínimas de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

4 — A empresa pode em qualquer caso de falta justificada exigir ao trabalhador dentro de 10 dias prova dos factos invocados para a justificação.

Se esta for exigida, igual prazo será concedido ao trabalhador para a apresentar.

Cláusula 74.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as faltas dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 71.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 71.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 75.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

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

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

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 76.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

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

Cláusula 77.^a**Licença sem retribuição**

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, cujo período se conta para efeitos de antiguidade.

2 — Durante tal período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO IX**Condições particulares de trabalho****Cláusula 78.^a****Direitos especiais das mulheres trabalhadoras**

1 — Além do estipulado no presente acordo colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores, as empresas signatárias concederão aos do sexo feminino os seguintes direitos e regalias, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatí-

veis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas a seu pedido, confirmado por conselho médico, se a empresa o considerar necessário, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição líquida mensal;

b) Por ocasião do parto, uma licença até 90 dias. No caso de aborto ou de parto de nado-morto, de 30 dias. Em ambos os casos ser-lhe-á facultado o gozo das férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois daquela licença;

c) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição líquida tal como se estivesse ao trabalho. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da previdência, este reverterá para a empresa até ao momento igual ao que a trabalhadora recebeu da empresa;

d) Interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, para assistência aos filhos, durante os primeiros seis meses após o parto, e pelo total de uma hora nos seis meses seguintes, repartido de igual forma, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;

e) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;

f) É facultado à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço em regime de turnos entre as 20 e as 8 horas.

2 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.

CAPÍTULO X**Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 79.^a****Formas de cessação do contrato de trabalho**

O contrato pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;

d) Despedimento colectivo;

e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 80.^a**Mútuo acordo das partes**

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas na lei e neste ACTV.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou a coacção da outra parte.

Cláusula 81.^a

Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

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

Cláusula 82.^a

Despedimento com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

3 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre os delegados ou representantes da empresa;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

5 — No caso das alíneas d), h), m) e n) do número anterior, a empresa só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

Cláusula 83.^a

Despedimento colectivo

1 — Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação de contratos de trabalho só pode ser promovida pela empresa através de despedimento colectivo, nos termos legais.

2 — Considera-se despedimento colectivo para efeitos do presente ACTV a cessação de contratos de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresa com 2 a 50 ou mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

Cláusula 84.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com pré-aviso

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

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio 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 prévio em falta.

4 — Se a falta do cumprimento do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

Cláusula 85.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem pré-aviso

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

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

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na 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.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, ou fracção de ano, não podendo ser inferior a três meses.

3 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no n.º 2 não exoneram a empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 86.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa por parte dos trabalhadores dos seus deveres consignados na lei e neste ACTV.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da empresa.

Cláusula 87.^a

Poder disciplinar

A empresa tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente ACTV.

Cláusula 88.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — Sem prejuízo do consignado na cláusula seguinte, a sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

3 — Da sanção disciplinar poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena, sempre que não estejam instituídas na empresa comissões disciplinares de composição paritária, e sem prejuízo de reclamações para a entidade competente.

Cláusula 89.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — Na graduação da sanção serão tomados em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus colegas de trabalho e todas as circunstâncias relevantes do caso, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a empresa praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar e ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 90.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa, nos termos da cláusula 82.^a, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — A empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda da retribuição, quando se verificar quem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e f) do n.º 2 da cláusula 82.^a

Cláusula 91.^a

Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade ou fracção, no mínimo de três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da empresa, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o fundo de desemprego.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 92.^a

Princípios gerais

1 — A fim de permitir que os trabalhadores ao seu serviço possam conhecer quais os benefícios sociais que a empresa concede, cada uma das empresas compromete-se a, 90 dias após a entrada em vigor deste ACTV, facultar aos trabalhadores através de um *dossier*, que poderão consultar sempre que pretendam, todos os elementos relativos aos benefícios sociais não oficiais.

2 — As empresas e os trabalhadores ao seu serviço, abrangidos por este ACTV, contribuirão para a caixa de previdência que os abranja, nos termos do respectivo regulamento.

Cláusula 93.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Os trabalhadores, enquanto doentes, terão direito à sua remuneração líquida mensal durante o período estabelecido pela caixa de previdência, por forma a completar o subsídio concedido pela mesma, incluindo o pagamento dos três primeiros dias de baixa.

2 — Não usufruirão deste benefício os trabalhadores cuja inscrição na caixa ainda não tenha tido lugar por falta de iniciativa dos mesmos no fornecimento de elementos deles próprios dependentes ou não tenham feito tempe-

tivamente a comunicação da sua doença, quer à caixa, quer à empresa.

3 — A subvenção prevista no n.º 1 pode deixar de ser atribuída no caso de o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência.

Cláusula 94.^a

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

Enquanto a previdência não aperfeiçoar o actual sistema de assistência médica e medicamentosa, bem como o esquema de internamento e assistência hospitalar, as empresas concederão as seguintes regalias:

1) Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família.

O montante de adiantamento a que esta situação porventura der lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante nunca superior a 1/12 mensal, num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela previdência;

2) Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65 % ou 50 % da totalidade das despesas, consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família), até ao limite anual máximo de €6225 por agregado familiar, não excedendo €2713 *per capita*, depois de deduzida a participação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados;

3) A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar e do médico;

4) As empresas assegurarão, por si próprias ou através de empresa seguradora, os benefícios consignados nos números anteriores.

Cláusula 95.^a

Descendências com deficiências psicomotoras

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder €2176 por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 — A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar ou de reeducação.

Cláusula 96.^a

Idade de reforma

1 — Os trabalhadores passarão à situação de reforma quando atingirem os 65 anos de idade ou 40 de serviço,

podendo, no entanto, desde que haja acordo entre as partes, ser reformado antes daquela idade.

2 — No entanto, se o trabalhador assim o desejar, e lhe forem reconhecidas as devidas condições físicas, poderá continuar ao serviço até aos 70 anos.

Cláusula 96.^a-A

Preparação para a reforma

A empresa concede aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, aos 65 ou 62 anos de idade, conforme se trate de homem ou mulheres, um regime especial de trabalho designado por preparação para a reforma, com vista a possibilitar a sua adaptação à situação de reforma.

Assim:

1) Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

- a) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- b) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário;

2) O trabalhador que pretender gozar do direito de preparação para a reforma deverá comunicá-lo à empresa, por escrito, com antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

Cláusula 97.^a

Complemento de pensão de sobrevivência

(*Controvertida.*)

Cláusula 98.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á a Lei n.º 26/81, nos termos a seguir transcritos, e sempre que não vigorar outra prática mais favorável para os trabalhadores.

2 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

3 — As empresas procurarão elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

4 — Quando não seja possível a aplicação do regime de horário diferenciado previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, até seis horas semanais, em termos de acordar entre o trabalhador, a comissão sindical respectiva e a entidade patronal.

5 — Em períodos de prestação de exames ou provas de avaliação de natureza idênticas — testes finais, discussão de trabalhos, por exemplo —, os trabalhadores-estudantes terão, por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados.

6 — Em caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar.

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

8 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

9 — Os trabalhadores-estudantes que faltarem por razões que tenham a ver com necessidade impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou equivalente — testes finais, discussão de trabalhos, por exemplo — terão as respectivas faltas justificadas.

10 — As empresas procurarão comparticipar nos custos inerentes aos estudos, podendo esta comparticipação ser estabelecida em função da remuneração do trabalhador.

11 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias, considerando-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, constituindo falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 99.^a

Princípios gerais

1 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho.

2 — Será exigido aos trabalhadores o rigoroso cumprimento das medidas de segurança adoptadas, sob pena de sanção disciplinar. Para este efeito obriga-se a empresa a dar-lhes conhecimento prévio das normas de segurança aplicáveis.

Cláusula 100.^a

Comissão de higiene e segurança no trabalho

1 — É criada uma comissão de higiene e segurança no trabalho da qual façam parte representantes dos trabalhadores, a fim de determinar os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A determinação destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.

3 — A comissão prevista no n.º 1 competirá também verificar se é cumprida, tanto pela empresa como pelos tra-

balhadores, a legislação em vigor, as normas de segurança internas da empresa e o estabelecido neste ACTV.

Cláusula 101.^a

Uniformes

Se, de harmonia com os usos e costumes em vigor ou por motivo justificado, houver lugar a que os trabalhadores de determinado sector usem uniforme, a empresa custeará as despesas inerentes à aquisição dos mesmos.

Cláusula 102.^a

Equipamento individual

1 — Qualquer tipo de uniforme ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado, impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.

2 — A escolha do tecido deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois uniformes por cada época.

3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos uniformes, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerentes ao trabalho prestado.

Cláusula 103.^a

Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar durante o serviço o equipamento individual de segurança que for determinado.

2 — O incumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em sanção disciplinar.

3 — Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas instalações para prevenção e combate de sinistros, bem como a receber formação apropriada.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 104.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária com a seguinte composição:

Quatro representantes dos sindicatos;
Quatro representantes das empresas.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto.

3 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão tomar parte nas reuniões da comissão dois assessores técnicos, designados um por cada parte.

4 — Os assessores técnicos referidos no número anterior prestarão os esclarecimentos julgados necessários, sem direito a voto.

5 — Os representantes serão indicados ao Ministério do Trabalho pelas partes no prazo de 30 dias a contar da publicação deste acordo colectivo de trabalho.

6 — A comissão paritária considera-se constituída após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da identidade dos seus componentes.

7 — Os mandatos dos representantes de cada uma das partes terão a duração de um ano, automaticamente renovável, salvo se tais mandatos forem denunciados com o mínimo de um mês de antecedência.

8 — A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer dos seus componentes, mediante convocatória a enviar aos restantes elementos com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de urgência, em que a antecedência mínima será de três dias.

9 — Serão atribuições da comissão paritária, além de outras, referidas neste acordo colectivo de trabalho vertical, as seguintes:

- a) Prestar informações e deliberar sobre matéria de natureza técnica relacionada com o presente ACTV;
- b) Interpretar e integrar as lacunas do presente ACTV;
- c) Criar, definir e equiparar novas categorias.

10 — As deliberações tomadas por unanimidade são vinculativas, passando a fazer parte integrante deste ACTV e obrigando nos precisos termos do mesmo, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

11 — Todas as deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

12 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

13 — A comissão paritária constituirá, sempre que necessário, grupos de trabalho com o objectivo de procederem à análise e eventual reclassificação de funções das categorias previstas neste ACTV e para os efeitos do mesmo.

Nestes grupos de trabalho participarão representantes das empresas, dos trabalhadores e dos sindicatos que representem as respectivas categorias.

14 — Sempre que a comissão paritária tenha de criar de futuro novas categorias, deverá ter em conta, ainda que apenas a título indicativo, as definições da proposta e ou contraproposta, se as houver, bem como as condições específicas propostas e ou contrapropostas.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 105.^a

Proibição de diminuição de regalias

(*Controvertida.*)

Cláusula 106.^a

Diuturnidades

1 — A partir de 1 de Janeiro de 1980, nas categorias sem acesso obrigatório será acrescida às retribuições mínimas da tabela uma diuturnidade do valor de 1250\$ por cada

três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Em 1 de Janeiro de 2008 o valor da diuturnidade passará a ser de €31,80 e vencer-se-á nas condições do número anterior

3 — O quantitativo das diuturnidades será absorvível por aumentos salariais voluntários.

4 — O regime constante da presente cláusula revoga expressamente e substitui os diferentes regimes actualmente vigentes quanto a diuturnidades.

Cláusula 107.^a

Casos omissos

Nos casos omissos no presente ACTV as soluções serão procuradas na lei vigente, quer imperativa, quer supressiva.

Cláusula 108.^a

Reclassificações

1 — a) No prazo máximo de 90 dias após a entrada em vigor deste acordo, todos os trabalhadores por ele abrangidos serão classificados pela empresa de harmonia com as funções que efectivamente desempenhem, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

b) Os efeitos da recalcificação retroagirão à data da entrada em vigor deste ACTV.

2 — Sempre que um trabalhador desempenhe simultaneamente e com carácter de permanência funções inerentes a mais de uma categoria, que sejam significativas em razão da sua relevância e ou do tempo despendido, será classificado nos termos deste ACTV e remunerado pela categoria a que corresponde remuneração mais elevada, sem prejuízo do que venha a ser acordado em condições específicas neste ACTV.

3 — Em caso de divergência na atribuição de classes ou categorias profissionais, a questão será submetida à comissão paritária, salvo se o trabalhador decidir recorrer a outras instâncias competentes.

4 — Os critérios consignados no n.º 2 desta cláusula aplicar-se-ão integralmente a casos futuros que surgirem posteriormente ao decurso do prazo previsto no n.º 1, alínea a), desta cláusula.

ANEXO I

Definição de funções

Profissionais de engenharia

Profissional de engenharia. — Neste grupo estão integrados os licenciados em Engenharia, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, e todos aqueles que, não possuindo a referida habilitação académica, sejam legalmente reconhecidos como técnicos de engenharia. Os técnicos de engenharia exercem a sua actividade no âmbito de um dos grupos discriminados abaixo.

Profissional de engenharia (escala 1). — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos simples e ou de rotina, tais como projectos, cálculos, estudo e aplicação de técnicos fabris, estudos, normas, especificações e estimativas.

Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas. O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto a aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Profissional de engenharia (escala 2). — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos não rotineiros, podendo utilizar experiências acumuladas pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um escalão superior em trabalhos tais como projectos, cálculos, estudos, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, especificações e actividades técnico-comercial. Pode ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida. Recebe instruções detalhadas quanto a aplicação dos métodos e processos. O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação de métodos e processos e permanentemente quanto a resultados. Não tem funções de coordenação, embora possa orientar técnicos numa actividade comum.

Profissional de engenharia (escala 3). — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos para as quais, embora conte com experiência acumulada disponível, necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão. Dentro deste espírito executa trabalhos tais como estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicos fabris ou de montagens, projectos, cálculos, actividades técnico-comerciais, especificações e estudos. Os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos, para um técnico de engenharia de escala superior. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos. Pode dar orientação a técnicos ou técnicos de engenharia de escala inferior, cuja actividade pode congrega ou coordenar.

Profissional de engenharia (escala 4). — É o trabalhador que está no 1.º nível de supervisão directa e contínua de outros técnicos de engenharia ou desenvolvimento das técnicas de engenharia para que é requerida, envia especialização, ou coordenação complexa de actividades tais como técnico-comercial, fabris, de projecto e outras. Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exigibilidade. Os trabalhadores são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de propriedades relativas e de interferências com outros trabalhos. Pode distribuir e delinear o trabalho, dar indicações em problemas, técnicos, rever trabalhos de outros quanto à precessão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos de engenharia que supervisiona.

Profissional de engenharia (escala 5). — É o trabalhador que faz a supervisão de várias equipas de técnicos de engenharia do mesmo ou vários ramos de engenharia, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento do trabalho dessas equipas, ou supervisão de uma pequena equipa de técnicos de engenharia altamente especializada na execução de trabalhos de desenvolvimento das técnicas de engenharia, ou supervisão de técnicos de engenharia exercendo coordenação complexa de actividades. Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolverem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo.

O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução. Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamento e materiais.

Profissional de engenharia (escalo 6). — É o trabalhador que exerce cargos de actividade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados ou investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível, consultores de categoria reconhecida no seu campo de engenharia. Toma decisões de responsabilidade em assuntos que envolvem grandes dispêndios e ou realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro. Recebe orientação administrativa baseada na política global e nos objectivos. O trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções. Coordena para atingir os objectivos gerais dos programas sujeitos à política global da empresa.

Economistas

Grau 1. — Adapta os conhecimentos teóricos no âmbito das ciências económico-financeiras à prática da empresa; executa trabalho técnico simples e ou de rotina; participa em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador e executante; pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina; o seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e apreciação dos resultados por um economista de grau superior.

Grau 2. — Assiste a economistas mais qualificados em trabalhos da sua especialidade; elabora estudos, análises e trabalhos técnicos no âmbito das ciências económico-financeiras, só ou integrado em grupo de trabalhos nos quais participa como colaborador executante; decide dentro da orientação estabelecida pela chefia; poderá actuar com funções de chefia mas segundo intenções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos, orientando as tarefas de uma equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico de economia ou finanças ou equivalente.

Grau 3. — Coordena e controla trabalhos da sua especialidade para as quais dispõe de experiência acumulada, necessitando da capacidade de iniciativa e podendo tomar decisões de responsabilidade; executa trabalhos de planeamento e ou organização da empresa, de gestão e análises estatísticas e económico-financeiras; o seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora deva receber orientação técnica em problemas invulgares e ou complexos; dá orientação técnica a trabalhadores economistas de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar; coordena e controla, nomeadamente através de orientação técnica, um grupo de trabalhadores sem qualquer grau académico de economia e finanças ou equivalente; participa em equipas de estudo e desenvolvimento através da execução de tarefas parcelares.

Grau 4. — Exerce o 1.º nível de supervisão directa e contínua de outros trabalhadores economistas, coordenando e controlando uma ou mais secções ou sectores nas actividades que requerem especialização, tais como planeamento e ou organização da empresa, gestão, análises

estatísticas e económico-financeira; participa em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia de outros trabalhadores economistas ou com título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e a execução de uma tarefa completa de estudo e desenvolvimento; elabora trabalhos de investigação sob orientação; revê trabalhos de outros trabalhadores economistas quanto à precisão técnica; os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos ou sectores.

Grau 5. — Coordena e controla várias equipas de trabalhadores economistas nas diferentes actividades económico-financeiras da empresa; coordena e controla vários departamentos e ou serviços nas actividades que lhe são próprias; elabora trabalhos de investigação com carácter autónomo; toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grandes encargos ou objectivos estruturais e concernentes à política geral da empresa; os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação dos objectivos a atingir, podendo, no entanto, ser revistos quanto à eficiência das soluções e política de acção.

Grau 6. — Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos e assuntos interligados, estudando, organizando e coordenando, em limite dos poderes de que está investido, as actividades da empresa em diferentes domínios económico-financeiros; investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências económico-financeiras; colabora, quando solicitado, na elaboração da política geral da empresa; pode exercer cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de actividades nos diferentes domínios económico-financeiros de acordo com os objectivos da política geral do emprego; o seu trabalho é revisto somente para assegurar a conformidade com a política geral da empresa e respectiva coordenação.

Trabalhadores químicos

Analista principal. — Orienta e ou coordena os trabalhos a executar no laboratório: superintende na segurança das instalações laboratoriais e é responsável pela manutenção e operacionalidade de todos os aparelhos; aprecia e regista os resultados das análises. Pode na ausência de pessoal efectuar todas as análises.

Analista-chefe (grupo D do enquadramento). — É o trabalhador com funções de orientação e chefia do pessoal adstrito ao laboratório da empresa e cuja responsabilidade na orgânica da empresa se situa abaixo do chefe de serviços.

Analista. — Realiza determinações físico-químicas, utilizando vários métodos normalizados em produtos petrolíferos e em produtos de tratamento petrolífero.

Operador de «blending». — Conduz e corrige todo o processo de instalação e fabrico de óleos lubrificantes.

Operador sondador. — Efectua as sondagens dos tanques de navios e de terra: determina densidades, temperaturas e teor de água, detecta focos de inflação; faz a recolha de amostras para análise.

Operador de enchimentos de gases. — Proceda ao enchimento de garrafas metálicas de gás; executa tarefas de conservação das respectivas garrafas, substituindo vál-

vulas de segurança, executando pequenas reparações nos transportadores e ajustamentos nas balanças das linhas de enchimento.

Operador de abastecimento e distribuição. — Procede à descarga e abastecimento de navios e carros tanques, tanques de terra e tambores; efectua as necessárias ligações de mangueiras, verifica possíveis fugas de fluidos; regula as pressões das mangueiras; vigia todo o equipamento inerente às respectivas funções.

Operador-sondador (grupo I do enquadramento) — É o trabalhador que efectua as sondagens dos tanques de navios e de terra; determina densidades, temperaturas e teor de águas e detecta pontos de inflamação; faz a recolha de amostras para análise.

Operador de movimentação. — É o trabalhador que procede ao enchimento de lubrificantes, produtos químicos e outros produtos embalados; procede ao apartamento de cargas embaladas para armazenagem e carregamento; pode executar outras tarefas de natureza semelhante nas instalações.

Preparador de detergentes. — Efectua a preparação de detergentes, introduzindo as necessárias correcções ao respectivo processo de fabricação; procede à determinação de densidades e temperaturas através de amostras; conduz o enchimento de tanques e carros tanques do produto elaborado.

Preparador de insecticidas. — Efectua a preparação de insecticidas, introduzindo as necessárias correcções ao respectivo processo de fabricação; procede à determinação de densidades e temperaturas através de amostras; conduz o enchimento de tanques e carros tanques do produto elaborado.

Encarregado. — É o trabalhador que, tendo o necessário conhecimento das instalações a que está adstrito e dos processos de actuação, orienta e coordena segundo directrizes fixadas superiormente, grupos de trabalho, nomeadamente de enchimento de garrafas de gás, armazéns de embalagens e peças para manutenção, abastecimento, segurança, sendo ainda responsável pelo respectivo expediente.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, dependendo do encarregado e seguindo as orientações deste, coordena a actuação de um grupo de trabalho, de enchimento, de cargas e descargas e ou de abastecimento.

Superintendente de instalação (grupo C do enquadramento). — É o trabalhador que dentro da orgânica da empresa tem sob a sua responsabilidade a planificação global e a orientação técnica das actividades operacionais e administrativas de uma instalação petrolífera, em ligação directa com a sede da empresa.

Trabalhadores de aeronavegação e pesca

Aeroabastecedor. — É o trabalhador que efectua todo o conjunto de operações necessárias ao abastecimento de aeronaves e tarefas complementares, incluindo a condução dentro das áreas dos aeroportos.

Aeroabastecedor qualificado. — É o trabalhador que, além das atribuições já definidas para aeroabastecedor, coadjuva o supervisor sempre que requerido pelas necessidades de serviço, podendo substituí-lo nos seus impedimentos no seu turno. Tem conhecimentos suficientes de inglês para o desempenho da sua função.

Chefe de manutenção de equipamentos de aeroportos. — É o trabalhador que orienta tecnicamente os serviços de manutenção do equipamento de abastecimento nos aeroportos, observando o cumprimento das normas técnicas relativas à segurança dos abastecimentos e qualidade dos produtos. Necessita de ter os conhecimentos de inglês necessários ao cumprimento destas tarefas.

Superintendente. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade uma aeroinstalação em ligação directa com a sede da empresa ou com uma das suas delegações. Tem bons conhecimentos de inglês para o desempenho das suas funções.

Supervisor de aviação. — É o trabalhador que, chefiando o pessoal executante e garantido o exacto cumprimento das medidas de segurança estabelecidas, é responsável pelo serviço de abastecimento, supervisão de manutenção de equipamento e tarefas administrativas inerentes. Tem bons conhecimentos de inglês para o desempenho das suas funções.

Trabalhadores de armazém

Conferente de armazém/comércio. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou de materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o supervisor hierárquico na organização material do armazém, verifica e controla a entrada e saída de mercadorias e valores em armazém.

Operador de empilhador. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras. Poderá, eventualmente, auxiliar e coadjuvar os operadores de instalações especializados.

Operador de serviços de armazém. — É o trabalhador que executa tarefas simples, totalmente determinadas e controladas na área operacional dos armazéns, respeitantes à recepção e distribuição de produtos.

Servente de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no armazém e outras tarefas indiferenciadas do mesmo.

Trabalhadores cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que procede, no exterior da empresa, a recebimentos, pagamentos, depósitos e levantamentos, efectuando as respectivas tarefas administrativas directamente relacionadas as cobranças.

Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro/marceneiro. — É o trabalhador que faz reparações e modificações em móveis; executa móveis simples e embalagens de madeira; repara e coloca fechaduras e executa outras tarefas análogas.

Trabalhadores construtores civis

Técnico construtor civil. — É o trabalhador que executa trabalho de responsabilidade e participa em planeamento de construção civil. Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões, podendo dirigir e responsabilizar-se pela execução das obras. Os assuntos e as decisões difíceis, complexas ou invulgares, são usualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Trabalhadores despachantes privativos

Despachante privativo. — É o trabalhador técnico que, representando a empresa e devidamente habilitado, mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades legais conducentes ao desembaraço fiscal e aduaneiro das mercadorias importadas, exportadas ou reexportadas, bem como à promoção de qualquer documentação que às mesmas diga respeito. Poderá orientar e controlar a actividade de despachantes externos.

Trabalhadores de escritório

Agente de métodos (profissionais de escritório). — É o trabalhador que estuda e actualiza sectores de actividade dentro da empresa com vista à sua racionalização e simplificação.

Analista programador. — É o trabalhador que estabelece programas destinados a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; colabora com o analista de sistemas de informática — quando existir — na preparação e especificação e instruções para a programação dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e fornece à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessárias; apresenta os resultados obtidos sob formas de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode operar.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que projecta e realiza, em centros de 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 o tempo e custos para o lançamento e operação do sistema; 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 modificações a introduzir, necessárias à normalização dos dados, e as transformações a fazer na sequência das operações. Prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos

fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode programar.

Assistente administrativo (grupo C do enquadramento). — É o trabalhador que executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos, informações e pareceres de complexidade elevada. Pode orientar e coordenar, técnica e disciplinarmente, a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores. Executa ainda, quando necessário, tarefas inerentes ao técnico administrativo principal, de preferência as de maior complexidade e responsabilidade. Pode coadjuvar e ou substituir nos seus impedimentos um chefe de divisão.

Auxiliar de escritório. — É o trabalhador que desempenha tarefas subsidiárias de escritório, tais como efectuar registos de correspondência ou, de entrada e saída de documentos, abrir e endereçar correspondência, operar máquinas de reprodução e duplicação de documentos e executar tarefas similares, de nível equivalente.

Auditor interno auxiliar. — É o trabalhador que desempenha algumas das funções descritas na categoria de auditor interno, mas com menor complexidade, e que auxilia e coadjuva o auditor interno.

Auditor interno. — É o trabalhador que certifica a exactidão dos registos dos circuitos contabilísticos e financeiros, assegurando-se da sua conformidade com os princípios da contabilidade e fiscais, dentro das normas emanadas da administração e ou financeira e certifica-se da coincidência entre os *stocks* contabilísticos, tendo em vista a protecção total do património da empresa, qualquer que seja a forma de que se revista. Poderá também assegurar que não existam desvios às políticas estabelecidas de ordem financeira, comercial ou operacional. Deverá ainda avaliar se os procedimentos existentes são os de maior benefício para a empresa, recomendar os que conclua mais aconselháveis e providenciar pelo seu cumprimento.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo às 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 recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as decisões necessárias para os levantamentos.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que na orgânica da empresa se situa no plano hierárquico abaixo do director ou chefe e departamento, dirigindo e coordenando as actividades de uma divisão.

Chefe de operação. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de operação do computador e eventualmente de máquinas de recolha de dados. Assegura um registo de ocorrências na operação de modo a facilitar as intervenções necessárias. Elabora o plano de trabalhos a executar assegurando o seu cumprimento. Assiste ao planeamento geral da aplicação e informa sobre as implicações operacionais do sistema proposto. Assegura uma existência adequada do material necessário à execução do trabalho. Pode operar.

Chefe de operação e planificação. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de operação do computador e eventualmente máquinas de recolha de dados. Mantém registos escritos de todos os trabalhos para fins de controlo e verificação. Assegura um registo de ocorrências na operação, de modo a facilitar as intervenções necessárias (ins-

pecção técnica, direcção do serviço, programação e análise, entre outras). Elabora o plano a executar assegurando o seu cumprimento. Assiste ao planeamento global da adaptação e informa sobre as implicações operacionais do sistema proposto. Controla a chegada dos documentos base na data prevista e entrega dos resultados obtidos, bom como a sua qualidade. Assegura uma existência adequada ao material necessário a execução do trabalho. Pode operar.

Chefe de secção. — É o trabalhador com função de orientação e chefia cuja responsabilidade na orgânica da empresa se situa abaixo da do chefe de serviços.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que na orgânica da empresa se situa num plano hierárquico abaixo do chefe de divisão, dirigindo e coordenando as actividades de um serviço.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Contabilista. — É o trabalhador que 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 da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a fornecer à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao agrupamento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das 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.

Coordenador de vendas. — É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos inspectores de vendas e promotores de vendas, recebe as suas reclamações e verifica a acção dos seus subordinados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos ou outros índices.

Correspondente em língua estrangeira. — É o trabalhador que redige, traduz e retroverte cartas e quaisquer outros documentos em línguas estrangeiras. Estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as, podendo também, para o exercício das suas funções, executar trabalho de escritório de carácter geral.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem; acessoriamente poderá executar outros trabalhos de escritório de natureza simples.

Director ou chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de um ou mais departamentos da empresa. Exerce funções, tais

como: colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do departamento 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.

Escriturário especializado. — É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa tarefas mais qualificadas de escritório e a sua coordenação, o que implica uma experiência ou qualificação superiores às que são exigidas normalmente ao primeiro-escriturário.

Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila todos os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e 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 de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira. — É o trabalhador que desempenha as funções descritas para esteno-dactilógrafo em língua portuguesa num ou mais idiomas.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode também dactilografar relatórios, cartas e outros textos com base em documentos escritos e executar outros trabalhos de escritório.

Operador de informática. — É o trabalhador que opera directamente com os computadores segundo especificações recebidas, actuando de acordo com as mensagens do sistema, regista as anomalias ou incidentes do equipamento devendo tomar medidas necessárias à recuperação dos trabalhos em curso. Pode operar com equipamento clássico.

Operador de recolha de dados. — É o trabalhador que opera máquinas de perfurar ou verificar cartões, de gravação de dados, de perfuração de fita de papel, ou qualquer outro tipo, que se destinem a registar dados que posteriormente serão utilizados nos centros de tratamento automático de informação; deve proceder à elaboração dos programas de comando das referidas máquinas.

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

Programador de informática. — É o trabalhador que conhece a capacidade do computador e uma ou mais linguagens de programação. Compete-lhe colaborar na especificação dos elementos de entrada e saída de cada programa, estabelecer a lógica geral e detalhada para que a função dos programas seja cumprida e codificar as instruções necessárias ao programa; compete-lhe também testar a sua validade e documentá-la. Elabora os *dossiers* de programação e operação, actualizando-os quando necessário. Pode operar.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias, sempre com observância das normas de segurança da empresa.

Representante. — É o trabalhador que assegura e promove contactos externos com vista à inspecção das condições de mercados estabelecendo contactos e representando a empresa nas relações comerciais, vendendo mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais e enviando relatórios à empresa sobre as transacções comerciais que efectua, para além de organizar, planear e controlar a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa, incluindo o controlo de crédito.

Secretária. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado da administração ou da direcção da empresa, competindo-lhe assegurar, por sua iniciativa, o trabalho da rotina diária do gabinete e ainda, entre outras, as seguintes funções: esteno-dactilografia da correspondência nacional e estrangeira, tradução de textos de e para, pelo menos, uma língua estrangeira, organização e assistência de reuniões e elaboração das respectivas actas, execução de tarefas de escritório de carácter geral, libertando delas a pessoa a quem secretaria.

Técnico administrativo principal (grupo D do enquadramento). — É o trabalhador que pode orientar e coordenar, técnica e disciplinarmente, a actividade de um grupo de trabalhadores integrados em grupo de trabalho sob a sua responsabilidade; executa todas as tarefas inerentes ao técnico administrativo, de preferência as de maior complexidade e responsabilidade. Pode substituir o assistente administrativo na sua ausência ou quando tal se justifique. Pode substituir o chefe de serviços quando tal se justifique.

Técnico administrativo (grupo E do enquadramento). — É o trabalhador que executa tarefas de especialização administrativa, requerendo experiência e capacidade

de actuação autónoma, no âmbito de normas e instruções gerais relativas ao serviço de escritório. Acessoriamente pode coordenar a actividade de trabalhadores de categoria inferior à sua para a realização de tarefas concretas que lhe sejam confiadas. Pode substituir o chefe de secção quando tal se justifique.

Telefonista-chefe. — É a trabalhadora em quem, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria de telefonista, serão sempre delegadas, quando o chefe do sector entender fazê-lo, tarefas relativas a pedidos de transferência de telefones, notas de avarias, coordenação de horários e expediente relativo a chamadas particulares dos empregados.

Nota. — Esta categoria existe somente enquanto a respectiva trabalhadora a ocupa.

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

Trabalhadores electricistas

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria e funções de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

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

Trabalhadores enfermeiros

Enfermeiro. — É o trabalhador que executa directa ou indirectamente funções que visam o equilíbrio da saúde humana, quer no seu estado normal com acções preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados complementares e ou sequenciais da acção clínica, podendo eventualmente preencher documentos relativos à sua função.

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor, auxiliares e acessórios na central de vapor.

Trabalhadores de garagens

Condutor/ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista quando for necessário; compete-lhe auxiliar nas manobras do veículo e proceder ou ajudar às operações de carga e arrumação no veículo e descarga de produtos, preenchendo a respectiva documentação, e colaborar na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Inspector técnico. — É o trabalhador que treina o pessoal das estações de serviço e de venda, fiscaliza o comportamento dos tanques e equipamento e o trabalho dos empreiteiros de manutenção, procedendo aos registos e demais tarefas burocráticas essenciais ao cargo.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza interna e externa (com exclusão do motor) de veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquina.

Lubrificador de garagens. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, empilhadores e gruas móveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com óleos indicados.

Trabalhadores gráficos

Fotógrafo especializado. — É o trabalhador que executa todo o serviço de estúdio e reportagens fotográficas e de publicidade.

Trabalhadores de hotelaria

Copeiro/cafeteiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço das refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e cozinha. Pode preparar chá, café, leite e outras bebidas quentes e frias, sanduíches e torradas.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora e contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar; empata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atendendo os utentes e servindo-lhes as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local ou nas zonas dos diversos locais de trabalho; cobra as respectivas importâncias e observa as normas de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências da secção, podendo ainda requisitar e receber os produtos necessários ao respectivo movimento.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e a qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de requisitar e receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições. Elaborar os documentos e registos necessários ao controlo do movimento e existência de produtos.

Trabalhadores maquinistas práticos

Maquinista de 1.ª classe. — É o trabalhador que tem por função conduzir as máquinas e motores da embarcação

onde trabalha, sendo responsável pelo seu bom funcionamento, pela sua reparação, em caso de avaria, e pela sua manutenção. Pode ainda colaborar na ligação e desligação de tubos e mangueiras destinadas ao abastecimento de *bunkers*.

Maquinista de 2.ª classe. — É o trabalhador que no plano hierárquico se situa imediatamente abaixo do maquinista de 1.ª classe e o auxilia e coadjuva, executando as tarefas próprias da sua profissão, e substitui o maquinista de 1.ª classe nas suas ausências e impedimentos. Pode ainda colaborar na ligação e desligação de tubos e mangueiras destinadas ao abastecimento de *bunkers*.

Trabalhadores metalúrgicos

Agente de métodos. — É o trabalhador que através de conhecimentos técnicos e experiência de oficina analisa projectos, podendo propor a sua alteração; estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes; define sequência operacional, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução do projecto.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especializações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Executa também tarefas de rectificação ou execução de montagens

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena um grupo de trabalhadores segundo directrizes definidas superiormente, mas exigindo o conhecimento dos processos de actuação.

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

Mecânico de instrumentos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros. Pode eventualmente desempenhar funções de serralheiro mecânico.

Mecânico montador de sistemas de queima (mecânico de gás). — É o trabalhador que monta, instala e repara sistemas de abastecimento de gás, industrial ou doméstico, afinando os seus diversos componentes qualquer que seja a sua natureza.

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

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

Técnico de controlo de qualidade. — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos relativos ao sector em que exerce a sua actividade, procede a análises cuidadas do trabalho executado ou em execução, de modo a verificar se este corresponde às características técnicas da qualidade exigida. Com o objectivo de eliminar

os defeitos procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas, fundamentadas em relatórios, executando, se necessário, esboços ou croquis.

Trabalhadores contínuos, porteiros e similares

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa visitantes, estampilha e distribui correspondência e objectos inerentes exclusivamente ao serviço da empresa. Pode, eventualmente, executar a reprodução de documentos e prestar outros serviços auxiliares de escritório.

Estafeta. — É o trabalhador que executa a distribuição da correspondência, documentos e objectos de serviço, entre vários edifícios da mesma empresa e ou para outros destinatários, utilizando veículo automóvel ou motorizado quando necessário.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados. Faz rondas de inspecção e regista o movimento de pessoas, veículos e ou mercadorias, atende visitantes e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir, podendo ainda receber correspondência.

Porteiro. — É o trabalhador que vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e ou visitantes e veículos e recebe correspondência. Vela pela defesa e conservação dos valores confiados à sua guarda.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, executando outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

Trabalhadores rodoviários

Motorista (de pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados, de caixa aberta, carros-tanques com ou sem atrelado, semi-reboques de caixa aberta ou tanques). Compete-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo. Compete-lhe ainda zelar pela carga que transporta e proceder às operações de carga e descarga, preenchendo a documentação necessária à entrega de produtos e materiais. Compete-lhe também a verificação diária dos níveis de óleo e água do veículo.

Técnicos de desenho

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta e fiscaliza a sua concretização em obra, elabora cadernos de encargos e controla a qualidade de produção, baseando-se nos manuais técnicos e na normalização vigente. Poderá igualmente executar os desenhos inerentes à sua função. Coordena e inspeciona vários tipos de equipamento específico e poderá ser responsável pela sua manutenção e funcionamento. Tem conhecimentos de medições e orçamentos, resistência de materiais, métodos de execução e fabrico. Na sua actividade poderá participar na elaboração do expediente específico, contactar com colaboradores do exterior e entidades oficiais. Coadjuva e apoia o seu superior imediato em tarefas por este delegadas.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor neces-

sário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática de sector, efectua cálculos complementares pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador-maquetista (artes gráficas). — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinados a: imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir do programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou desenha a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação, desenhando-a em pormenor, determinando a sua específica finalidade e rendimento, elaborando para o efeito cadernos de encargos e memórias descritivas que completem ou esclareçam aspectos parcelares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e textos legais, colhe os elementos indispensáveis às soluções em estudo, para sua aprovação, nos locais ou junto de entidades oficiais. Colabora, sempre que necessário, na normalização e actualização dos manuais técnicos da sua empresa no que respeita à principal tarefa que desenvolve. Quando necessário, prestará assistência à obra durante a sua execução.

Trabalhadores de telecomunicações

Supervisor de telecomunicações. — É o trabalhador que organiza, programa e coordena o trabalho de uma equipa de profissionais de telecomunicações, sendo responsável pelo bom andamento dos serviços e desempenhando as tarefas administrativas necessárias para esse fim; recebe e transmite mensagens por telex, em língua nacional ou estrangeira, podendo ainda aconselhar a aquisição do tipo de equipamento considerado mais conveniente e ministrar treino e assistência aos profissionais que chefia.

Trabalhadores topógrafos

Topógrafo. — É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, com apoio na rede nacional existente, por intermédio de figuras simples com compensação expedida (triangulação-quadriláteros), ou por simples intersecção inversa (analítica ou gráfica), ou por simples irradiação directa ou inversa ou ainda por poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos ou fotogramétrico-hidrográfico-cadastrais e prospecção. Executa nivelamentos de precisão. Implanta no terreno as linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras de engenharia civil e calcula as quantidades de trabalho realizado.

Trabalhadores dos transportes fluviais

Marinheiro de 1.ª classe. — É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos,

incumbendo-lhe também o serviço de manobras de atracção e desatracção. Pode ligar e desligar mangueiras nas embarcações para efeitos de carga ou descarga.

Marinheiro de 2.ª classe. — É o trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Mestre de tráfego local. — É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

ANEXO II

Condições específicas

Trabalhadores de aeronavegação e pesca

Superintendentes, supervisores e aeroabastecedores

I) Condições especiais de admissão:

1 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os trabalhadores que possuam:

a) Como habilitações mínimas o curso de mecânica do ISE (engenheiro técnico) ou oficialmente equivalente, acrescido de um período de experiência de seis meses na função.

Admitem-se habilitações literárias inferiores desde que acrescidas de uma experiência como supervisor com o mínimo de três anos nessa função;

b) Conhecimentos de língua inglesa que permitam uma rápida e correcta interpretação de instruções técnico-operacionais e os contactos inerentes ao cabal desempenho das suas funções;

c) Carta de ligeiros e pesados.

2 — Só poderão ser admitidos como supervisores os trabalhadores que possuam:

a) Como habilitações mínimas o curso industrial complementar de mecânica ou oficialmente equivalente, acrescido de uma experiência de seis meses na função.

Admitem-se habilitações literárias inferiores desde que acrescidas de uma experiência como aeroabastecedor qualificado com o mínimo de dois anos nessa função;

b) Conhecimentos de língua inglesa que permitam a compreensão de instruções técnico-operacionais e os contactos inerentes ao cabal desempenho das suas funções;

c) Carta de ligeiros e pesados.

3 — Só poderão ser admitidos como aeroabastecedores os trabalhadores que possuam:

a) Como habilitações mínimas o curso geral de mecânica das escolas industriais ou oficialmente equiparadas, acrescido de uma experiência de quatro meses no local de trabalho;

b) Carta de ligeiros e pesados, com experiência de condução de, pelo menos, dois anos.

II) Diversas condições específicas para os trabalhadores da aeronavegação e pesca:

1 — Excepto o superintendente e os de manutenção, os trabalhadores abrangidos por este acordo não poderão laborar alternadamente no aeroporto e noutros locais de trabalho.

2 — O número de aeroabastecedores qualificados em cada empresa compreenderá 25 % da totalidade dos trabalhadores da aeronavegação ao seu serviço, excluindo os superintendentes e supervisores, sendo obrigatória a inclusão de um aeroabastecedor qualificado em cada turno de serviço.

3 — A existência de um supervisor é obrigatória nos turnos constituídos por mais de dois trabalhadores.

4 — A existência de um superintendente é obrigatória nas aeroinstalações com mais de três trabalhadores.

5 — Sempre que um superintendente tenha a seu cargo a chefia de um terminal oceânico ser-lhe-á assegurado um subsídio especial do montante mínimo de 3000\$ e máximo de 5000\$.

Tal montante variará conforme a sua retribuição já exceda ou não o mínimo da tabela, devendo a retribuição real, neste caso, corresponder a mais 5000\$ que a remuneração de superintendente prevista na tabela.

Em todos os casos, independentemente da sua remuneração anterior, terá direito a, pelo menos, 3000\$ pelo desempenho dessas funções.

6 — A empresa poderá exigir o uso de uniforme para o exercício de quaisquer funções, quando o julgue conveniente.

III) Categorias e remunerações:

É equiparado, para efeitos de remuneração, a superintendente o chefe do Serviço de Manutenção e Equipamento de Aeroportos.

IV) Horários:

5 — Praticar-se-ão, conforme as características do serviço e sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 27.ª, «Horário de trabalho — Princípio geral, horários regulares e horários por turnos».

5.1 — Os horários regulares serão praticados pelos superintendentes.

5.2 — Os horários por turnos serão praticados por supervisores e aeroabastecedores sempre que as necessidades de serviço o requeiram.

5.3 — Em caso de encerramento definitivo da aeroinstalação, os trabalhadores que por esse facto deixarem de trabalhar em turnos manterão direito ao respectivo subsídio, absorvível por quaisquer aumentos.

Cobreadores

1 — Admissão: ter 21 anos completos.

2 — Sem prejuízo da liberdade de a empresa efectuar admissões directas do exterior, os cobreadores a quem, por motivo de saúde confirmado pelo médico do trabalho da empresa, não seja aconselhável a continuação do serviço externo terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no preenchimento de vaga compatível no serviço interno de escritório.

2.1 — Caso tenha as habilitações e demais requisitos exigidos pela empresa, esta preferência aplicar-se-á ao preenchimento de vaga de caixa.

Trabalhadores construtores civis

A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, elaboração de projectos e estimativas de custos ou orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente

dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

Trabalhadores despachantes privativos

Habilitações mínimas: curso geral dos liceus ou equivalente.

Trabalhadores de escritório

I) Admissões:

- a) Ter a idade mínima de 21 anos;
- b) Possuir o curso geral do liceu, o curso geral do comércio ou equivalente.

II) Acessos:

- a) Controvertido (promoções automáticas);
- b) Os dactilógrafos promovidos a terceiros-escriturários por virtude de promoção legal obrigatória terão o acesso da categoria para que foram promovidos, sem prejuízo de continuarem a exercer tarefas próprias da categoria profissional de dactilógrafo;
- c) O auxiliar de escritório logo que obtenha as habilitações exigidas para escriturário é promovido a esta categoria.

Condições especiais de admissão dos profissionais de informática:

- a) Para desempenho da função de director ou chefe de divisão no campo específico da informática é exigida a licenciatura em Informática ou a prova de conhecimentos adquiridos neste campo que lhe permitam desempenhar estas funções;
- b) Para analista de sistemas, programadores, chefe de operação e planificação, operadores e operadores de recolha de dados, os respectivos cursos profissionais ou formação prática profissional equivalente, devidamente comprovados.

Regimes especiais de acesso dos profissionais de informática — na selecção de trabalhadores para o desempenho de qualquer função ter-se-ão em conta os seguintes elementos:

Director ou chefe de divisão:

- 1) Licenciatura em Informática;
- 2) Licenciaturas em cursos de Economia ou Finanças ou Gestão e Administração de Empresas, completados com conhecimentos de informática;
- 3) Trabalhadores com provas dadas de conhecimentos capazes para o desempenho das funções;

Analista de sistemas — Informática:

- 1) Analista-programador no desempenho da função como titular;
- 2) Trabalhadores com curso de analista e programação;

Analista-programador ou chefe de operação:

- 1) Programadores no desempenho da função como titulares;

- 2) Trabalhadores concurso de programação;

Programadores:

- 1) Operadores titulares com curso de programação;
- 2) Trabalhadores com curso de programação;

Operadores:

- 1) Operadores de recolha de dados com curso de operação;
- 2) Operadores de recolha de dados.

Electricistas

Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Fogoeiros

Direito ao trabalho:

- a) As categorias profissionais abrangidas por este ACTV serão estabelecidas em obediência ao disposto no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46989, de 30 de Abril de 1966;
- b) É vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas neste ACTV;
- c) Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor.

Hotelaria

- 1 — Os trabalhadores da hotelaria têm direito a alimentação gratuita de qualidade e quantidade igual às refeições servidas aos utentes.
- 2 — Quando, por caso fortuito ou motivo de força maior, a empresa não fornecer gratuitamente a alimentação, ou quando não lhe possa ser fornecida por motivo de férias ou de dieta, aquela será substituída pelo quantitativo mensal de 600\$.
- 3 — A refeição principal será tomada fora das horas de fornecimento das refeições aos utentes e o seu período não será inferior a uma hora nem superior a duas horas.
- 4 — Haverá um intervalo para descanso de quinze minutos no período da manhã e da tarde.

Quadros

- 1 — No início da sua carreira o quadro I ingressará na categoria equiparada a primeiro-escriturário.
 - 1.1 — Nela permanecerá seis meses, tempo correspondente ao período experimental.
- 2 — Findo esse período transitará automaticamente ao grau II, a que corresponde a categoria de escriturário especializado.
 - 2.1 — Nesta categoria permanecerá, no máximo, um ou três anos, consoante for licenciado ou bacharel.
- 3 — Findo esse período transitará automaticamente para o grau III, a que corresponde a categoria de chefe de secção.

4 — A passagem aos restantes graus não será por promoção obrigatória.

5 — Os graus IV, V e VI dos quadros corresponderão, respectivamente, às categorias de chefe de serviços, chefe de divisão e director.

6 — É suficiente que um quadro execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau, sem prejuízo do estabelecido neste ACTV para as substituições temporárias e do estabelecido para as funções transitórias inicialmente desempenhadas, a que se referem as alíneas seguintes:

a) Os quadros devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menos responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

b) No caso de as funções atribuídas ou desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalecem para todos os efeitos as de grau superior, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

7 — Características das funções dos diferentes graus:

7.1 — Categoria do grau I:

a) Execução do trabalho técnico individualizado, simples e ou de rotina adequado à formação do titular e sob controlo de outro quadro ou apoiado em orientações técnicas por ele bem definidas;

b) Estudo da aplicação de técnicas e processos fabris, comerciais ou administrativos;

c) Simples colaboração em trabalhos de equipa, de acordo com a formação do titular, sem liberdade de iniciativa para a realização de tarefas individualizadas;

d) Colaboração técnica superiormente orientada em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação do titular, nomeadamente nos domínios comercial, de gestão, de informática, de planeamento e de ensino.

§ 1.º O profissional incluído neste grau executa o seu trabalho sob orientação e controlo permanente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

§ 2.º Este profissional não tem funções de chefia.

7.2 — Categoria de grau II:

a) Assistência a quadros de grau superior;

b) Colaboração em trabalhos de equipa com possibilidade de execução de tarefas da especialidade individualizadas, parcelares e simples, podendo, no entanto, orientar as tarefas de uma equipa de trabalhadores com categoria profissional distinta das abrangidas por este ACTV;

c) Execução de trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;

d) Funções técnico-comerciais no domínio da respectiva especialização;

e) Assistência técnica em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação e experiência do titular;

f) Orientação de outros quadros numa actividade comum, embora sem exercício de chefia nem mesmo de coordenação.

§ 1.º Deverá receber assistência técnica de um quadro mais qualificado sempre que necessite.

§ 2.º Quando ligados a projectos não tem funções de chefia, podendo tê-las nos outros casos, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos.

7.3 — Categorias de grau III:

a) A execução de trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou de trabalhos para os quais, embora se conte com a experiência acumulada, é necessária capacidade, quer de iniciativa, quer de frequentes tomadas de decisão;

b) Execução eventual de trabalhos de estudos, análises, coordenação de técnicas fabris ou outras, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Tomada de decisões a curto e a médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais ou administrativas, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior;

e) Coordenação de planificações e de processos fabris ou outros e interpretação de resultados de computação;

f) Ministração eventual de orientação técnica a quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

g) Colaboração de trabalhos de equipa, sem o exercício da respectiva chefia mas com possibilidade de execução de tarefas parcelares que impliquem a orientação de quadros do mesmo ramo e de grau inferior.

7.4 — Categorias de grau IV:

a) Execução de trabalhos individualizados requerendo elevada especialização com base na simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores, com o encargo da respectiva planificação e a responsabilidade eventual pelo orçamento e os prazos correspondentes, mesmo com integração numa equipa;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, administrativas, fabris, projectos e outras;

c) Supervisão directa e continuada de outros quadros de níveis equivalentes ou de grau inferior, ou de chefia de um grau que inclua aqueles profissionais, em qualquer caso com uma actividade comum, com responsabilidade pelos orçamentos, pelos prazos das tarefas correspondentes e com a responsabilidade de desenvolvimento de uma tarefa completa de estudo, planificação e execução;

d) Execução de trabalho complexo de investigação sob a orientação de um profissional de grau superior, com vista ao desenvolvimento das técnicas no domínio da respectiva especialização;

e) Coordenação da actividade noutros domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular;

f) Aplicação de conhecimentos técnicos e de direcção de actividade com o fim de realização independente;

g) Elaboração de pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos e podendo envolver a revisão de trabalhos de outros quadros quanto a precisão técnica, sujeitos a controlo quanto à validade das conclusões mais aceites quanto ao rigor técnico e a exequibilidade;

7.5 — Categoria de grau v:

a) Supervisão e coordenação de várias equipas ou chefia e coordenação continuadas de vários grupos, ambos os casos integrando quadros do mesmo ou de vários ramos ou com títulos académicos de níveis equivalentes, e desenvolvendo actividades diversas que não envolvam grandes dispêndios ou comprometam objectivos a longo prazo, com responsabilidade pela planificação e gestão económica e com a possibilidade de tomada de decisão e de emitir recomendações quanto aos meios a utilizar, nomeadamente quanto à escolha, disciplina e remuneração de pessoal;

b) Execução de trabalho complexo de investigação com autonomia, podendo orientar profissionais de grau inferior;

c) Execução de trabalhos ou elaboração de pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, apenas revistos quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto a justeza de solução;

d) Coordenação de programas de trabalho e direcção dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

7.6 — Categoria de grau vi:

a) Direcção ou orientação superior, individual ou colectiva, com delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento a nível empresarial ou de um sector fundamental, dos objectivos decorrentes da política global da empresa, normalmente com capacidade de decisão quanto a escolha, disciplina e remuneração de pessoal;

b) Execução de trabalhos de investigação com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia a um nível que permita visar a aquisição da independência técnica da empresa no respectivo domínio, ou de investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;

c) Execução de trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos com elaboração de pareceres com influência directa da definição da política global da empresa;

d) Participação na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação em funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e controlo financeiro da empresa.

Rodoviários

I) Só podem ser candidatos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Possuam as habilitações mínimas legais;
- b) Possuam carta de condução profissional.

II) Livrete de trabalho:

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição de outro com validade que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de 250\$.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será esta responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

III) Outras:

1 — Quando conduzam veículos pesados ou veículos de distribuição, serão acompanhados por distribuidor ou ajudante, ou eventualmente motorista, salvo quando a empresa entender que é desnecessário.

2 — Se se verificar algum acidente de viação directamente imputável à ausência de um acompanhante a responsabilidade do acidente será assumida pela empresa.

3 — Para além das tarefas constantes da definição de funções, o motorista de ligeiros poderá ainda transportar passageiros, correspondência e pequenos volumes.

Técnicos de desenho

I — Os profissionais técnicos de desenho com curso industrial ou outro com igual preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhador com a categoria de:

a) Desenhador até três anos se, entretanto, tiverem completado na profissão dois anos na categoria de tirocinante;

b) Os trabalhadores que, além do curso industrial, possuam o curso oficial de especialização de desenho ou o curso de formação profissional ministrado pelo serviço de formação profissional e que ainda não tenham praticado na profissão terão de exercer seis meses na categoria de tirocinante do 2.º ano para poderem ingressar na categoria de desenhador até três anos;

c) Os profissionais técnicos de desenho com curso industrial ou outro com igual preparação em desenho estão sujeitos à carreira máxima prevista no acordo, salvo quando em menor prazo cumpram as funções previstas para a categoria imediata;

d) O responsável pela distribuição dos trabalhos na sala de desenho deverá atender às especificidades do trabalho, distribuindo o mesmo de modo a proporcionar a formação técnico-profissional dos trabalhadores;

e) Os trabalhadores técnicos de desenho com funções de coordenação têm direito à remuneração certa mínima do grupo salarial imediatamente superior àquele onde se enquadram os trabalhadores que coordena.

Telecomunicações

Curso geral dos liceus ou equivalente, com adequados conhecimentos de línguas estrangeiras, ou candidato já titular de certificado de habilitações reconhecido pelo sindicato.

Trabalhadores de transportes fluviais e trabalhadores maquinistas práticos

Admissão, carreira profissional e acesso dos trabalhadores de transportes fluviais

A admissão, carteira profissional e acesso dos trabalhadores de transportes fluviais regular-se-ão pelas disposições legais aplicáveis, em especial pelo Regulamento de Inscrição Marítima, Matrícula e Lotações dos Navios da Marinha Mercante e da Pesca, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 45969, de 15 de Outubro de 1964, com as várias alterações nele introduzidas.

Recrutamento

1 — O recrutamento dos trabalhadores inscritos marítimos a bordo dos navios e para os quadros de terra do armador far-se-á através das escalas dos respectivos sindicatos, na observância dos estatutos destes e da lei das associações sindicais e demais legislação aplicável, imperativa ou supletiva.

2 — A requisição para o recrutamento dará entrada no respectivo sindicato com a antecedência mínima de dois dias (quarenta e oito horas) da saída do navio, com excepção de casos inesperados ou de força maior, que serão atendidos na medida do possível, desde que justificados.

3 — Sempre que haja recrutamento ou embarque de qualquer trabalhador, será obrigatória credencial do respectivo sindicato.

4 — O armador poderá recusar qualquer trabalhador desde que para tal tenha fundamento, devendo disso dar conhecimento ao sindicato.

Deveres dos trabalhadores maquinistas práticos

1 — À secção de máquinas compete, e nomeadamente ao maquinista prático de 1.ª classe, quando exerça o lugar de chefia da secção:

a) A responsabilidade da condução e das reparações, quer efectuadas por pessoal de bordo ou não; a assistência, manutenção e conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares, de modo a retirar a maior eficácia de todo o material sob o seu controlo, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo;

b) A responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas, da produção e distribuição de energia eléctrica, de redes de frio, instalações de água doce, água do mar e esgotos;

c) Em caso de entupimento de ralos de esgoto, dos porões e outras zonas de carga ou mantimentos e ainda instalações sanitárias, só terá lugar a intervenção do pessoal de máquinas desde que se prove ser necessária a utilização de ferramentas.

2 — Ao maquinista prático de 2.ª classe compete:

a) Quando em funções de chefia, as funções atribuídas ao maquinista prático de 2.ª classe são as mesmas que são atribuídas ao maquinista prático de 1.ª classe;

b) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução da instalação e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos mesmos;

c) Colaborar na planificação, controlo e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as máquinas, aparelhos e instalações referentes à secção das máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas, segundo as instruções do maquinista prático de 1.ª classe;

d) Colaborar com o maquinista prático de 1.ª classe na elaboração e actualização de inventários e sobressalentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe estejam distribuídos;

e) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas e relativas à actividade da secção de máquinas;

f) Considerar-se, para todos os efeitos, o principal colaborador do maquinista prático de 1.ª classe, zelando pelo cumprimento das ordens e instruções dele transmitidas ou recebidas.

3 — Os maquinistas práticos, para além dos deveres constantes da cláusula 13.ª do presente ACTV, são ainda responsáveis pelo:

a) Funcionamento de toda a aparelhagem mecânica e eléctrica dentro e fora da casa das máquinas, providenciando pela sua reparação em caso de avaria;

b) Execução de pequenas reparações;

c) Manutenção das máquinas e ou motores e conservação das instalações;

d) Disciplina do pessoal da sua secção.

4 — É vedado ao pessoal de máquinas a sua intervenção em manobras que não sejam exclusivamente de máquinas, salvo em caso de salvamento de pessoas ou bens ou quando em manobras urgentes destinadas a acautelar a segurança da embarcação.

5 — Nenhum tripulante do convés ou das máquinas poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a embarcação estiver a trabalhar, salvo quando se tratar de operações de carga e não houver interferência das máquinas a bordo.

Deveres dos trabalhadores fluviais

São deveres dos trabalhadores fluviais:

a) Limpar e conservar interior e exteriormente as embarcações das cintas para cima, excluindo porões, nos estaleiros ou fora deles;

b) Manobrar e proceder a todas as operações necessárias à boa navegação, salvação e conservação da embarcação a seu cargo, ainda que tais manobras e operações tenham de ser realizadas fora do período normal de trabalho;

c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

d) Os tripulantes devem proceder ao arrumo da carga em termos de garantir manobra capaz para a segurança da embarcação e da carga.

Deveres do mestre de tráfego local

1 — São deveres do mestre de tráfego local:

a) Governar, manobrar e dirigir a embarcação;

b) Manter a disciplina e a obediência a bordo;

c) Zelar pela conservação da embarcação;

d) Velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação;

e) Velar pela inteira obediência aos regulamentos internos das entidades patronais, elaborados dentro dos limites e do espírito da lei e deste ACTV;

f) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação;

g) Elaborar a escala de serviço a bordo para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante da sua confiança;

h) Cumprir as ordens que receber da entidade patronal e comunicar-lhe diariamente o serviço executado, salvo se, em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;

i) Comunicar à entidade patronal, com presteza, todas as circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes ou à embarcação;

j) Zelar pela integridade da carga que lhe for confiada;

k) Orientar as cargas e descargas das embarcações e medir e ou contar os produtos que receber e entregar assumindo a responsabilidade respectiva, elaborando toda a documentação relativa aos produtos movimentados;

l) Participar imediatamente à hierarquia as dúvidas que surgirem na contagem das cargas, bem como dar conhecimento dos volumes com indícios de violação ou visivelmente mal acondicionados.

2 — O mestre de tráfego local não é responsável por quaisquer faltas de mercadoria quando a conferência e a contagem da carga não lhe for permitida, não devendo nestes casos assinar o recibo de bordo, a não ser com a respectiva ressalva.

Transmissão de ordens

1 — Aos domingos e feriados não podem ser dadas ordens aos tripulantes, mas devem cumprir as ordens dadas na véspera dentro do horário normal de trabalho, ressalvando-se as excepções consignadas no Regulamento de Inscrição Marítima — RIM.

2 — As ordens para prolongamento de serviços extraordinários terão de ser obrigatoriamente comunicadas ao mestre da embarcação, impreterivelmente até uma hora antes do termo do seu período normal de trabalho, indicando-lhe o fim do trabalho, por períodos, a cada embarcação de transporte de combustíveis

3 — Por períodos entende-se o trabalho prestado das 17 às 20, das 21 às 24 e das 0 às 8 horas.

4 — O pagamento do trabalho no período das 0 às 8 horas será devido nos termos da alínea a) e b) do n.º 1 da cláusula 51.ª, salvo se se tratar de trabalho efectuado em antecipação ou prolongamento.

5 — As empresas procurarão manter, salvo motivo impenhoroso de serviço, o intervalo de descanso de dez horas consecutivas, previsto no n.º 4 da cláusula 36.ª, entre o fim de um período de trabalho efectivo e o início do seguinte.

Serviço de vigia

1 — É vedado aos tripulantes após a prestação do período normal de trabalho o serviço de vigia.

2 — Os lugares de vigia terão de ser desempenhados por trabalhadores, inscritos marítimos, que preencham os

requisitos legais, tendo a empresa de fazer a sua reacquirição aos respectivos sindicatos.

2.1 — Aos indivíduos que à data da publicação deste ACTV já exerçam as funções de vigia da marinha mercante, será permitido continuarem no desempenho daquelas funções.

2.2 — É proibido subcontratar pessoal para serviço de vigia, desde que tal facto faça perigar os postos de trabalho existentes.

2.2.1 — As empresas outorgantes diligenciarão no sentido de que as empresas subcontratantes cumpram os requisitos legais em matéria de recrutamento de pessoal de vigia.

Perda de haveres

Em caso de naufrágio ou qualquer outro desastre em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização que será de 6000\$ por cada trabalhador ou de montante inferior desde que a entidade patronal faça prova de que não há lugar a maior indemnização.

Subsídios especiais para trabalhadores fluviais

1 — Quando a propulsão do navio for feita por máquinas de combustão interna ou caldeiras queimando combustíveis líquidos (nafta, petróleo ou seus derivados), os trabalhadores do serviço de máquinas receberão a título de compensação por serviços tóxicos e depauperastes, enquanto durar essa situação, um subsídio de 10% sobre a remuneração base da tabela.

1.1 — Para nivelamento de ordenado, aos mestres de tráfego fluvial das embarcações motorizadas será atribuído igual subsídio, nas mesmas condições.

2 — Os motoristas práticos e mestres de tráfego local que prestem serviço em embarcações com máquinas superiores a 600 HP, e durante o tempo em que exerçam tais funções, terão direito a um acréscimo de 20% sobre a remuneração base mínima obrigatória.

3 — Nas embarcações destinadas ao transporte exclusivo de produtos inflamáveis, corrosivos, explosivos e tóxicos e nas estações de limpeza e degasificação de navios os tripulantes ao seu serviço terão direito a receber, e apenas enquanto a situação se mantiver, um subsídio de 25% sobre as remunerações da tabela.

4 — Sempre que uma embarcação destinada ao tráfego local tenha, por qualquer motivo, de prestar serviço fora da barra, os seus tripulantes terão direito a um subsídio de 100% sobre as retribuições auferidas enquanto durar aquele trabalho.

4.1 — Todos os subsídios atrás referidos incidirão unicamente sobre o custo da hora normal efectivamente prestada, quaisquer que sejam as circunstâncias em que o trabalho seja prestado.

4.2 — Tais subsídios não incidirão, em consequência, sobre a taxa especial devida por trabalho extraordinário, por trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar ou feriado.

Notas

I) As expressões não acordado, suspenso e controvertido, utilizadas no presente ACTV têm o mesmo significado.

II) Pé de página à cláusula 96.ª — «Condições físicas» abrange também «condições mentais» para o desempenho das funções.

III) Pé de página à definição da função de contínuo — neste ACTV entende-se que na expressão «outros serviços auxiliares de escritório» poder-se-á incluir, esporadicamente e quando necessário, tarefas de arrumação dentro do escritório.

Topógrafos

Possuir um curso de uma escola oficial ou oficialmente reconhecida, de topografia ou equivalente.

ANEXO III

Enquadramento das profissões de harmonia com o quadro de níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;
Auditor interno;
Contabilista — graus 3, 4, 5 e 6;
Director ou chefe de departamento;
Economista — graus 3, 4, 5 e 6;
Licenciado em Engenharia — graus 3, 4, 5 e 6;
Profissional de Engenharia — graus 3, 4, 5 e 6;
Superintendente de instalações.

2 — Quadros médios:

2.1 — Auditor interno auxiliar:

Contabilista — graus 1 e 2;
Economista — graus 1 e 2;
Licenciado em Engenharia — graus 1 e 2;
Profissional de Engenharia — graus 1 e 2.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos;
Chefe de vendas;
Representante;
Superintendente;
Analista-chefe;
Analista principal.

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

Encarregado (químico);
Encarregado de armazém;
Encarregado (electricista);
Encarregado (metalúrgico);
Encarregado de refeitório;
Mestre de tráfego local;
Supervisor de aviação;
Inspector técnico.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de métodos (escritórios);
Agente de métodos (metalúrgicos);
Chefe da operação;
Chefe da operação e planificação;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Enfermeiro;
Escriturário especializado;
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;

Maquinista prático;
Secretária;
Supervisor de telecomunicações.

4.2 — Produção:

Assistente operacional;
Desenhador maquetista;
Desenhador projectista;
Técnico construtor civil;
Topógrafo;
Técnico de controlo de qualidade.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Escriturário;
Operador de informática;
Operador de telex;
Recepcionista.

5.2 — Comércio:

Promotor de vendas.

5.3 — Produção:

Analista;
Carpinteiro/marceneiro;
Controlador de qualidade;
Desenhador;
Fogoeiro;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de instrumentos de precisão;
Mecânico montador de sistemas de queima;
Oficial (electricista);
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Operador de abastecimentos e distribuição;
Preparador de insecticidas;
Operador de *blending*;
Operador-sondador;
Perfurador de detergentes.

5.4 — Outros:

Aeroabastecedor;
Cozinheiro;
Fiel de armazém;
Fotógrafo especializado;
Marinheiro;
Motorista (de ligeiros e pesados);
Aeroabastecedor qualificado.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de escritório;
Cobrador;
Conferente de armazém;
Copeiro/cafeteiro;
Dactilógrafo;
Empregado de balcão;
Operador de empilhador;

Operador de serviços de armazém;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Condutor/ajudante de motorista;
Lubrificador de garagens;
Operador de enchimento de gases.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Estafeta;
Guarda;
Lavador;
Porteiro;
Servente de armazém;
Trabalhador de limpeza e contínuo.

Profissionais integráveis em dois níveis:

Analista programador — 1/21;
Assistente administrativo — 1/21;
Técnico administrativo — 2.1/4.1;
Técnico administrativo principal — 2.1/4.1;
Operador de movimentação — 5.3/6.2;
Telefonista-chefe — 5.4/6.1;
Chefe da divisão — 1/2.1;
Chefe de serviços — 1/2.1;
Chefe de secção — 2.1/3;
Coordenador de vendas — 2.1/3;
Despachante privativo — 2.2/4.2;
Programador de informática — 2.1/4.1;
Operador de recolha de dados — 5.1/6.1;
Chefe de equipa — 3/5.3.

ANEXO IV

Enquadramento das categorias profissionais em grupos ou graus de remuneração

Grupos/graus	Profissões
Grupo A	Director ou chefe de departamento. Economista (grau vi). Licenciado em Engenharia (grau vi). Contabilista (grau vi). Profissional de engenharia (grau vi).
Grupo B	Chefe de divisão. Economista (grau v). Licenciado em Engenharia (grau v). Contabilista (grau v). Profissional de engenharia (grau v).
Grupo C	Analista de sistemas. Assistente administrativo. Auditor interno. Chefe de serviços. Chefe de vendas. Superintendente de instalação. Economista (grau iv). Licenciado em Engenharia (grau iv). Contabilista (grau iv). Profissional de engenharia (grau iv).
Grupo D	Analista-chefe. Analista-programador. Agente de métodos (escritório).
Grupo E	Analista principal. Assistente operacional. Chefe de operação e planificação. Desenhador-projectista. Programador de informática. Técnico administrativo. Técnico construtor civil. Topógrafo. Economista (grau ii). Licenciado em Engenharia (grau ii). Contabilista (grau ii). Profissional de engenharia (grau ii).
Grupo F	Agente de métodos (metalúrgico). Chefe de operação (informática). Desenhador-maquetista. Escriturário especializado. Fotógrafo especializado. Secretário. Economista (grau i-A). Licenciado em Engenharia (grau i-A). Contabilista (grau i-A). Profissional de Engenharia (grau i-A).
Grupo G	Caixa. Chefe de equipa. Correspondente em línguas estrangeiras. Desenhador. Encarregado de armazém. Encarregado (electricistas). Encarregado (metalúrgico). Encarregado (químico). Enfermeiro. Escriturário de 1.ª Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Inspector técnico (garagem). Operador de informático. Promotor de vendas. Supervisor de aviação. Supervisor de telecomunicações. Técnico de controlo de qualidade. Economista (grau i-B). Licenciado em Engenharia (grau i-B). Contabilista (grau i-B). Profissional de engenharia (grau i-B).
Grupo H	Aeroabastecedor qualificado. Analista. Carpinteiro/marceneiro. Controlador de qualidade. Encarregado de refeitório. Escriturário de 2.ª Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Fiel de armazém. Fogueiro. Maquinista de 1.ª classe. Mecânico de automóveis. Mecânico montador de sistemas de queima de 1.ª (mecânico de gás). Mecânico de instrumentos de precisão.

Grupos/graus	Profissões
Grupo H	Mestre de tráfico local. Motorista (pesados). Operador de recolha de dados (com mais de quatro anos). Operador de telex. Oficial electricista. Recepcionista. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Telefonista-chefe.
Grupo I	Aeroabastecedor. Conferente de armazém. Cobrador. Cozinheiro. Dactilógrafo. Escriturário de 3.ª Lubrificador. Maquinista de 2.ª classe. Marinheiro de 1.ª classe. Mecânico montador de sistemas de queima de 2.ª Motorista (ligeiros). Operador de abastecimento e distribuição. Operador de <i>blending</i> . Operador de empilhador. Operador de recolha de dados (com menos de quatro anos). Operador-sondador. Preparador de detergentes. Preparador de insecticidas. Telefonista. Operador de movimentação.
Grupo J	Auxiliar de escritório. Condutor/ajudante de motorista. Copeiro/cafeteiro. Empregado de balcão. Estafeta. Marinheiro de 2.ª classe. Operador de enchimento de gases. Operador de serviço de armazém.
Grupo K	Contínuo. Guarda. Lavador. Porteiro. Servente de armazém.
Grupo L	Trabalhador de limpeza.

ANEXO V

Remunerações mensais mínimas

Grupos	Graus	Remuneração mensal (euros)
A	VI	2 592
B	V	1 976
C	IV	1 781
D	III	1 518
E	II	1 259
F	I-B	1 155
G	I-A	1 035
H	-	896
I	-	794
J	-	740
K	-	634
L	-	587

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 e absorve até à respectiva concorrência aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

Declaração

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

a) Sem aprovar nova tabela, aplicará a percentagem de 2,9 % à tabela de salários mínimos da PETROGAL, negociada com as associações sindicais em 1992, já acrescida da percentagem de 8 % aplicada em 1993, 5,7 % aplicada em 1994, 5 % aplicada em 1995, 4,75 % aplicada em 1996, 3,5 % aplicada em 1997, 3,5 % aplicada em 1998, 3,5 % aplicada em 1999, 3,5 % aplicada em 2000, 4 % aplicada em 2001, 4 % aplicada em 2002, 3,6 % aplicada em 2003, 3,4 % aplicada em 2004, 3 % aplicada em 2005, 2,9 % aplicada em 2006 e 2,9 % aplicada no ano passado, procedendo, em seguida, como se houvesse essa revisão; ou seja

b) Somará os valores assim determinados aos montantes consolidados de escalões salariais e anuidades de cada trabalhador;

c) No tocante aos trabalhadores que, segundo a tabela interna, auferiam remunerações inferiores aos valores encontrados, aumentará as remunerações efectivas em montante igual à diferença.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 9 empresas e 3400 trabalhadores.

Lisboa, 1 de Junho de 2008.

Pelas empresas BP Portugal, ESSO, CEPSA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, AGIP, Repsol Portuguesa e Repsol Gás Portugal:

António José Fontes da Cunha Taborda, mandatário.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

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

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

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

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Energia:

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Pelo SICOP — Sindicato da Indústria e Comércio Petrolíferos:

Rui Pedro Melo Ferreira, mandatário.

Maurício Miguel Rocha Conceição, mandatário.

Depositado em 4 de Novembro de 2008, a fl. 26 do livro n.º 11, com o n.º 277/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Associação Académica de Coimbra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras.

O acordo de empresa, celebrado entre a Associação Académica de Coimbra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007, e cujas alterações foram publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, é revisto nas seguintes matérias:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, abrange a Associação Académica de Coimbra e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.

2 — O âmbito profissional é o constante no anexo I.

3 — Este AE abrange a Associação Académica de Coimbra e 21 trabalhadores.

4 — Este AE é aplicado no distrito de Coimbra aos serviços prestados nas actividades associativas, agências de viagem e turismo, iniciativas, culturais e acção social desenvolvida pela Associação Académica de Coimbra (CAE Rev: 2.1. 91333-9231-853).

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — (*Mantém-se.*)

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

3 a 11 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 10.ª

Remuneração do trabalho

1 — (*Mantém-se.*)

2 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 33 €

3 e 4 — (*Mantém-se.*)

Cláusula 11.ª

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores que perfaçam três anos de permanência na mesma categoria profissional têm direito a uma diuturnidade de 28 €, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — (*Mantém-se.*)

ANEXO III

Níveis de remuneração

Nível I:

Chefe de departamento;
Contabilista;
Tesoureiro.

Nível II:

Chefe de serviços.

Nível III:

Chefe de secção;
Encarregado (com.);
Encarregado (hot.);
Encarregado de balcão (hot.);
Encarregado de bar.

Nível IV:

Secretário de direcção.

Nível V:

Auxiliar de contabilidade de 1.ª;
Operador de computador de 1.ª;
Primeiro-escriturário;
Técnico de turismo de 1.ª

Nível VI:

Auxiliar de contabilidade de 2.ª;
Cozinheiro de 1.ª;
Empregado de bar de 1.ª;

Operador de computador de 2.^a;
 Primeiro-empregado de balcão (com.);
 Primeiro-empregado de mesa/balcão (hot.);
 Primeiro-cozinheiro;
 Recepcionista de 1.^a;
 Segundo-escriurário;
 Técnico de turismo de 2.^a

Nível VII:

Auxiliar de contabilidade de 3.^a;
 Empregado de balcão de 2.^a;
 Empregado de bar de 2.^a;
 Operador de computador de 3.^a;
 Recepcionista de 2.^a;
 Segundo-cozinheiro;
 Segundo-empregado de balcão (com.);
 Segundo-empregado de mesa/balcão (hot.);
 Técnico de turismo de 3.^a;
 Terceiro-escriurário.

Nível VIII:

Ajudante de cozinha/copeiro de 1.^a;
 Assistente de turismo;
 Guarda de 1.^a;
 Porteiro/contínuo de 1.^a;
 Terceiro-cozinheiro;
 Terceiro-empregado de balcão (com.);
 Terceiro-empregado de mesa/balcão (hot.);
 Vigilante de 1.^a

Nível IX:

Ajudante de cozinha/copeiro de 2.^a;
 Aspirante de turismo;
 Empregado de limpeza;
 Fotocopista;
 Guarda de 2.^a;
 Porteiro/contínuo de 2.^a;
 Vigilante de 2.^a

Nível X:

Estagiário e aprendiz com mais de 18 anos;
 Praticante de turismo.

Nível XI:

Estagiário e aprendiz com menos de 18 anos.

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Tabela ano 2008
I	918,50
II	778,50
III	724
IV	690
V	604
VI	558
VII	514
VIII	476,50
IX	451,50
X	447
XI	420

Coimbra, 2 de Abril de 2008.

Pela Direcção-Geral da Associação Académica de Coimbra:

Pedro Miguel Marques Simões, na qualidade de mandatário.

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

Joaquim José Fortes Serrão, na qualidade de mandatário.

José Arnaldo Freitas de Barros, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Ferreira Oliveira, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro:

António Jorge Santos Baltazar, na qualidade de mandatário.

Depositado em 30 de Outubro de 2008, a fl. 26 do livro n.º 11, com o n.º 275/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 2004, e 45, de 8 de Dezembro de 2004.

1 — Quadros superiores:

Director de golfe;
 Secretário (golfe).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Recepcionista de (golfe).

5.4 — Outros:

Capataz de campo (golfe);
 Capataz de rega (golfe);
 Chefe de *caddies* (golfe);
 Supervisor de abastecimento de máquinas de venda automática.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caddies (golfe);
 Costureiro (rouparia/lavandaria e limpeza);

Empregado de abastecimento de máquinas de venda automática de 1.ª e 2.ª;

Operador de golfe.

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

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Chefe de manutenção (golfe).

CCT entre a ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outra — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, encontra-se publicada a alteração salarial e outra do CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, relativamente ao anexo III, «(tabela de remunerações base mensais)», e no que diz respeito ao nível X, escalão salarial A, a p. 3782 da citada publicação, onde se lê «476» deve ler-se «516».

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sindicato dos Motoristas — Nulidade parcial

Por sentença, da 5.ª Vara Cível da Comarca do Porto, que transitou em julgado em 8 de Setembro de 2008, proferida no processo ordinário, com o n.º 283/08.8TVPRT, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato Nacional dos Motoristas, foi declarado a nulidade da menção feita

no artigo 1.º dos estatutos do réu, estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2008, na parte em que declara ser uma organização sindical constituída por todos «os trabalhadores do sector dos transportes, nomeadamente», tendo-se por não escrita, consequentemente, a expressão entre aspas, por violarem o disposto no n.º 2 do artigo 485.º do Código do Trabalho.

ASOR — Associação Sindical dos oficiais dos Registos e do Notariado — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada a 17 de Maio de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004.

Artigo 6.º

Associados

1 — A ASOR integra três qualidades de associados: os efectivos, os extraordinários e os honorários.

2 — Podem ser associados efectivos todos os oficiais dos registos centrais, civil, predial, comercial, de pessoas colectivas, de automóveis e do notariado em exercício de funções, entendendo-se como tal os ajudantes e escriturários das carreiras de ajudantes e escriturários do Instituto dos Registos e do Notariado, I. P.

3 — Os oficiais dos registos centrais, civil, predial, comercial, de pessoas colectivas, de automóveis e do notariado que tenham passado à situação de aposentação, licença sem vencimento ou ilimitada ou outra equivalente não perdem a qualidade de associados efectivos podendo optar, querendo, pela qualidade de associados extraordinários, por escrito, dirigido ao conselho directivo, conquanto não exerçam qualquer actividade que o conselho directivo considere incompatível com os interesses colectivos da ASOR.

Artigo 7.º

Condições de admissão

1 — A admissão de novos associados depende de inscrição prévia a requerimento dos interessados, a qual implica a aceitação dos princípios, objectivos e finalidades da ASOR, tal como definido nos seus estatutos, e far-se-á por deliberação favorável do conselho directivo da ASOR, tomada nos termos do artigo 29.º, no prazo de 30 dias, a qual verificará, ainda, a conformidade legal e estatutária do pedido de filiação.

§ único. Da recusa de admissão cabe recurso do candidato para a assembleia geral, a interpor no prazo de 30 dias contados da notificação da decisão, a qual deliberará em última instância.

2 — A admissão de associados honorários depende de uma proposta nesse sentido apresentada à assembleia geral pelo conselho directivo ou por $\frac{1}{10}$ dos mínimos de 200 associados, a qual deliberará sem possibilidade de recurso.

3 — O candidato admitido nos termos do n.º 1 só adquire os direitos de associado depois de efectuar o pagamento da jóia de inscrição e da quota do mês em que foi admitido, os quais devem ser efectuados até 30 dias após comunicação da admissão, sob pena de ser cancelada a respectiva inscrição, ficando os associados honorários dispensados de tal pagamento.

4 — Mantém a qualidade de associado os associados cuja jóia de inscrição e respectivas quotas se encontrem atempadamente pagas, em valores e nos prazos a fixar pela assembleia geral, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Os candidatos a reintegração que alguma vez tenham sido excluídos da ASOR só podem voltar a exercer

o direito de inscrição mediante aprovação unânime do conselho directivo.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados, quando em pleno gozo dos seus direitos, além dos demais previstos nos presentes estatutos:

- a) Participar e votar nas assembleias gerais e tomar parte nas iniciativas associativas;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais da ASOR, nos termos e condições dos estatutos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos no artigo 23.º;
- d) Examinar os livros, as contas e demais documentos da ASOR, nos termos definidos pelo conselho directivo;
- e) Receber as publicações que o conselho directivo delibere ser de distribuição gratuita entre os associados;
- f) Utilizar todos os serviços da ASOR nas condições que forem estabelecidas e desde que enquadradas no âmbito das actividades desenvolvidas por aquela;
- g) Usufruir de todos os direitos e regalias que sejam disponibilizados pela ASOR na realização das suas finalidades;
- h) Retirar-se da ASOR, a todo o tempo, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º

2 — Para efeitos do número anterior, encontram-se no pleno gozo dos seus direitos os associados efectivos e os extraordinários que tenham as suas quotas integral e atempadamente regularizadas.

3 — Os associados extraordinários apenas podem ser eleitos para o conselho fiscal e para o conselho consultivo.

4 — Os associados honorários apenas beneficiam dos direitos previstos nas alíneas d) a h) do n.º 1, podendo ainda fazer parte do conselho consultivo nos termos dos artigos 34.º e seguintes.

5 — É garantido a todos os associados o exercício do direito de tendência, nos termos previstos nas disposições constantes nas alíneas seguintes:

a) Como instituição independente, a ASOR está sempre aberta às diversas correntes de opinião que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis, e em todos os seus órgãos, pelos meios próprios da ASOR, precedida de proposta dirigida ao conselho directivo, ou pelos meios concertados no âmbito de cada corrente;

b) As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões e deliberações democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos seus órgãos e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;

c) Para efeito do disposto no número anterior, os associados poderão constituir-se formalmente em tendências, identificadas pela designação de «tendência A» e assim sucessivamente, ou por outra designação que os seus promotores entenderem atribuir-lhe;

d) As publicações, pronúncias ou outros materiais declarativos de tendência, devidamente identificados, poderão, mediante pedido dirigido ao conselho directivo, figurar nas publicações da ASOR;

e) O conselho directivo pode deliberar a exclusão das declarações a que se reporta a alínea anterior, sempre que sejam violadoras das normas de funcionamento da ASOR, não garantam o cumprimento da lei, impeçam a realização das iniciativas deliberadas pelos órgãos eleitos da ASOR, atentem contra o bom nome da instituição, o de todos os associados, bem como contra o respeito devido a outras tendências;

f) Nenhuma tendência tem o direito de usar os logótipos e demais símbolos da ASOR sem autorização expressa do conselho directivo.

Artigo 10.º

Deveres dos associados

1 — Sem prejuízo do disposto em legislação aplicável e nos presentes estatutos, são deveres dos associados:

a) Pagar a jóia de inscrição e as quotas periódicas nos valores e prazos deliberados pela assembleia geral;

b) Exercer com zelo e diligência os cargos para que forem eleitos ou nomeados;

c) Comparecer às assembleias gerais para que forem convocados e exercer o seu direito de voto;

d) Cumprir os estatutos da ASOR e observar todas as deliberações, directivas sociais e compromissos aprovados através dos seus órgãos competentes, nomeadamente para a utilização dos serviços e outras regalias disponibilizadas pelo conselho directivo;

e) Comunicar ao conselho directivo, por escrito e no prazo máximo de 30 dias, quaisquer alterações do domicílio profissional e informá-lo de quaisquer outros aspectos que digam respeito à sua situação de associados, bem como qualquer sanção disciplinar em que tenham sido condenados;

f) Defender os interesses colectivos prosseguidos pela ASOR e manter sempre conduta prestigiante e digna para aquela;

g) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da ASOR.

2 — Os associados extraordinários não se encontram vinculados aos deveres previstos alíneas a), c) e e) do n.º 1.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado efectivo e de associado extraordinário:

a) Aqueles que voluntariamente e de acordo com os respectivos estatutos expressem a vontade de se desvincular da ASOR, notificando o conselho directivo de tal decisão, por carta registada e com aviso de recepção;

b) Aqueles que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não liquidarem a importância correspondente dentro do prazo que, por carta registada e com aviso de recepção, lhes for fixado pelo conselho directivo, ou não justificarem cabalmente e no mesmo prazo a impossibilidade de o fazerem;

c) Aqueles que se inscreverem em qualquer outra associação sindical ou sindicato;

d) Aqueles que tenham deixado de preencher as condições estatutárias de admissão;

e) Os associados que tenham praticado actos contrários aos objectivos da ASOR ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio e que levem à sua exclusão nos termos dos artigos seguintes.

2 — No caso da alínea a) do n.º 1, o associado, ao notificar a sua decisão, deverá liquidar as quotas vencidas.

3 — A perda da qualidade de associado implica a imediata cessação dos direitos e deveres estatutários e não dá lugar à repetição das quotizações e encargos que haja pago.

4 — Aquele que pretender ser readmitido após ter perdido a qualidade de associado com fundamento na alínea b) do n.º 1 apenas poderá ser readmitido desde que pague as quotizações em débito, acrescidas da taxa que para estes casos vier a ser fixada em assembleia geral.

5 — Compete ao conselho directivo declarar a perda da qualidade de associado, bem como a autorização de readmissão.

6 — Aos associados honorários aplica-se o disposto nas alíneas a) e e) do n.º 1 e no n.º 3.

Artigo 17.º

Regime eleitoral

1 e 2 e 4 a 9, inclusive — *(A mesma redacção.)*

3 — A convocatória afixada na sede da ASOR e publicitada através do seu site será feita por cartas-circulares e por publicação em dois jornais de grande circulação com a antecedência mínima de três dias.

10 — A fiscalização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

11 — *(Actual n.º 10.)*

12 — *(Actual n.º 11.)*

Artigo 23.º

Convocação

1 — A assembleia geral deve ser convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, por sua iniciativa ou a pedido do conselho directivo ou sempre que seja requerida com um fim legítimo por 10 % ou 200 dos associados.

2 — À convocação aplicam-se as regras de publicação previstas no n.º 3 do artigo 17.º, sem prejuízo da comunicação a todos os associados com a antecedência mínima de 10 dias, sendo esta de 3 dias em matérias graves e urgentes, indicando-se o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem do dia.

3 — *(A mesma redacção.)*

4 — *(A mesma redacção.)*

5 — *(A mesma redacção.)*

SECÇÃO III

Do conselho directivo

Artigo 27.º

Composição

1 — A representação e a administração da ASOR são exercidas por um conselho directivo composto por um número ímpar de membros, no mínimo de um presidente

que fica designado por presidente da ASOR, dois vice-presidentes, um tesoureiro e um secretário, e no máximo de 25 membros, designando-se os demais, se os houver, por vogais.

2 — (A mesma redacção.)

SECÇÃO V

Do conselho consultivo

Artigo 34.º

Composição

1 — O conselho consultivo é constituído pelos actuais e antigos presidentes do conselho directivo, associados honorários e até cinco individualidades de reconhecida idoneidade e competência técnico-profissional, a convidar pelo conselho directivo quando este inicia o seu mandato.

2 — Caso não sejam reconduzidos pelos conselhos directivos seguintes, os membros convidados deixarão de pertencer ao conselho consultivo após cessação do mandato do conselho directivo que os convidou.

Artigo 39.º

Receitas, aplicação de fundos e património

1 — Constituem receitas da ASOR:

a) O produto das jóias de inscrição e das quotas dos seus associados;

b) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;

c) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;

d) Os valores que por força de lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa lhe sejam atribuídos a título gratuito ou oneroso;

e) O produto das multas aplicadas ao abrigo da alínea c) do n.º 1 do artigo 13.º

2 — Também constituem receitas da ASOR os rendimentos provenientes de bens próprios ou da prestação de serviços organizados pela ASOR.

3 — As receitas da ASOR destinam-se à prossecução dos seus fins, designadamente:

a) Às despesas de gestão e de funcionamento;

b) À aquisição de bens, serviços ou direitos para si ou para os associados;

c) À constituição de fundos que venham a ser criados por proposta do conselho directivo, aprovada em assembleia geral.

4 — As despesas serão obrigatoriamente autorizadas pelo conselho directivo, sob parecer do conselho fiscal, que poderá delegar em qualquer dos seus membros a competência para tal autorização, até montantes determinados.

5 — O património da ASOR é constituído pelos bens móveis e imóveis de que é proprietária, pelos direitos de que é titular e pelas receitas previstas nos estatutos.

6 — Os actos de aquisição, de alienação ou de oneração de património imobiliário carecem de ser aprovados pela assembleia geral, sob proposta do conselho directivo, ouvido o conselho fiscal.

CAPÍTULO IV

Disposições gerais

Artigo 40.º

Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados a todo o momento, sob proposta do conselho directivo, do conselho fiscal, ou a requerimento de 10 % ou de 200 associados, desde que essas alterações sejam aprovadas em assembleia geral, nos termos previstos no artigo 25.º

2 — (A mesma redacção.)

Artigo 41.º

Dissolução

1 — (A mesma redacção.)

2 — (A mesma redacção.)

3 — Em caso algum o destino a dar aos bens da Associação poderá contemplar a sua distribuição pelos associados.

Registados em 9 de Novembro de 2008, 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 49/2008, a fl. 119 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

União dos Sindicatos de Setúbal/CGTP-IN Eleição em 26 de Setembro de 2008 no VIII Congresso para o quadriénio de 2008-2012

Direcção

Membros eleitos	Bilhete de identidade	Arquivo de identificação	Data de emissão
Adília Maria Vermelho Martins André.	4729425	Lisboa ...	11-2-2004
Américo Rosa Flôr Marques	4925368	Lisboa ...	7-12-1999

Membros eleitos	Bilhete de identidade	Arquivo de identificação	Data de emissão
António Ferreira Marques	3638678	Lisboa ...	27-11-1998
António Manuel Macedo Furtado.	4876360	Lisboa ...	6-1-2000
Arlindo José Paulino Passos	5184570	Lisboa ...	9-2-1999
Célia Cristina Oliveira Lopes	11028163	Lisboa ...	21-5-2008
Cláudio Bruno Santos Ventura	10606300	Lisboa ...	9-11-2004
Daniel Edgar Bernardo Silvério.	10529689	Lisboa ...	10-8-2005
Domingos da Costa Rodrigues	396355	Lisboa ...	21-12-1998

Membros eleitos	Bilhete de identidade	Arquivo de identificação	Data de emissão
Eduardo Jaime Santos Florindo.	7813858	Lisboa ...	1-2-2006
Eduardo Manuel P. Rita Andrade.	7025518	Lisboa ...	14-3-2008
Eduardo Miguel da Conceição Soares.	12172410	Lisboa ...	5-5-2007
Eduardo Travassos Pereira	24059	Lisboa ...	8-10-2001
Egídio Azevedo de Araújo Fernandes.	3313198	Lisboa ...	21-11-2007
Esmeralda da Costa Marques	11465196	Lisboa ...	25-9-2003
Filipe Manuel Santos Dias Marques.	9874701	Lisboa ...	19-5-2008
Francisco Manuel B. Prazeres	6070379	Lisboa ...	10-1-2002
Gabriel Chagas Sousa Reis	8185411	Lisboa ...	11-2-2005
Guida Patrício Amaro Rodrigues.	10567389	Lisboa ...	22-8-2008
Hélder Carlos Oliveira Pais ...	10348970	Lisboa ...	13-11-2006
Hélder Loução Guerreiro	2052519	Lisboa ...	25-11-2004
Helena Maria Sousa Pereira	7689308	Lisboa ...	22-11-2005
João Paulo Costa Cabrita	10337238	Lisboa ...	4-3-2004
João Paulo Soares de Sousa ...	5193698	Lisboa ...	12-3-2002
Jorge Manuel Silva Bolegas ...	10442820	Lisboa ...	20-2-2006
José Agostinho Rodrigues Santana.	10556078	Lisboa ...	5-12-2002
José Augusto Tavares Oliveira	6267230	Lisboa ...	28-12-2001
José Feliciano Correia Costa ...	6066993	Lisboa ...	3-7-2001
José Manuel d'Ascensão Tomás.	4215223	Lisboa ...	14-7-2007
José Marques Almeida	2424119	Lisboa ...	9-12-2003
Leonel Afonso da Encarnação	5431325	Lisboa ...	20-8-1998

Membros eleitos	Bilhete de identidade	Arquivo de identificação	Data de emissão
Luís António Gomes Domingos.	10812955	Setúbal ...	11-5-2006
Luís Joaquim Alexandre Rodrigues.	9159986	Lisboa ...	2-1-2007
Luís Manuel Barreto Leitão ...	9876108	Lisboa ...	14-9-2006
Maria Antonieta P. Costa Oliveira.	6302385	Lisboa ...	3-11-2004
Maria Donzília Ribeiro Antunes.	7503695	Lisboa ...	22-4-2004
Maria Felizarda Barradas	5238149	Lisboa ...	6-1-1999
Maria Helena Oliveira Cardoso.	8048172	Lisboa ...	13-12-2001
Maria Helena Marques Silva Pereira Neves.	9689709	Lisboa ...	18-1-2007
Maria Jesus Sacramento Neto	6267344	Lisboa ...	22-5-2006
Maria Teresa de Almeida Faria	6923515	Lisboa ...	8-6-2006
Nuno Duarte Ribeiro Delgadinho.	8610242	Lisboa ...	18-3-2003
Paula Anjos Pardal Bravo	8498660	Lisboa ...	26-5-2003
Ricardo Jorge Monteiro Malveiro.	9812473	Lisboa ...	25-3-2004
Rita Maria Conceição Marcelino.	2053293	Lisboa ...	11-5-2007
Rita Sofia da Silva Cruz	12643937	Lisboa ...	6-10-2005
Rui Manuel Neto Paixão	383943	Lisboa ...	17-5-2000
Sandro Daniel Oliveira Gonçalves.	9056248	Lisboa ...	17-2-2003
Vanda Maria Barreiros Lima e Silva.	10058577	Lisboa ...	28-11-2005
Victor Manuel Baião Silva	10661431	Lisboa ...	16-5-2002

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Federação Portuguesa de Táxi — FPT Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 29 de Março de 2008 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006.

Artigo 1.º

A associação adopta a denominação de Federação Portuguesa de Táxi — FPT, constitui-se por tempo indeterminado e sem fins lucrativos, de âmbito nacional, e tem a sua sede na Estrada do Paço do Lumiar, lote R2, loja A, freguesia de Carnide, concelho de Lisboa.

(Eliminação do parágrafo único.)

Artigo 5.º

1 — São, designadamente, direitos dos associados:

a) Direito de participar e votar nas assembleias gerais;

b) Direito de participar na actividade da Federação, incluindo o de eleger e ser eleito para os corpos sociais.

2 — (Anterior n.º 1.)

Artigo 9.º

1 — O congresso reúne de três em três anos em sessão ordinária sempre que convocado, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 11.º, pelo presidente da mesa da assembleia geral, por sua iniciativa, e em sessão extraordinária sempre que a convocação seja requerida a pedido da direcção ou de 10 % ou 200 associados.

Artigo 11.º

2 — Compete ao presidente da mesa convocar, organizar e dirigir a assembleia geral em sessão ordinária ou extraordinária, cabendo ao secretário coadjuvar aquele e elaborar as actas das reuniões.

3 — A assembleia geral é convocada com a antecedência de 15 dias, mediante publicação da respectiva convocatória num jornal de publicação nacional dos mais lidos, contendo a indicação do dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 12.º

1 — A assembleia geral reúne até 31 de Janeiro de cada ano civil em sessão ordinária e em sessão extraordinária sempre que a convocação seja requerida a pedido da direcção ou de 10 % ou 200 associados.

Artigo 16.º

Compete à direcção:

e) Preparar e elaborar o orçamento para o exercício seguinte bem como o respectivo plano de actividades e submetê-los à apreciação da assembleia geral ordinária, após prévio parecer do conselho fiscal;

f) Preparar e elaborar as contas relativas ao exercício anterior, incluindo o relatório de gestão, e submetê-las à apreciação da assembleia geral ordinária, após prévio parecer do conselho fiscal.

Artigo 22.º

3 — O património social não necessário para satisfazer ou acautelar os direitos dos credores reverterá a favor das organizações ou associações nacionais em que a FPT esteja filiada e, na falta delas, terá o destino que for determinado pela assembleia geral que deliberar a dissolução, não podendo, no entanto, ser distribuídos pelos associados.

Registados em 29 de Outubro de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 56/2008, a fl. 86 do livro n.º 2.

Associação dos Resorts do Alentejo Litoral — AREAL — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 18 de Outubro de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006

A Associação dos Resorts do Alentejo Litoral, em assembleia geral de 18 de Outubro de 2006, aprovou a alteração da redacção do artigo 16.º dos seus estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006.

O artigo alterado dos estatutos da Associação dos Resorts do Alentejo Litoral, pela assembleia geral de 18 de Outubro de 2006, passou a ter a seguinte redacção:

«Artigo 16.º

Convocatória

As assembleias gerais devem ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, o local e o objecto, devendo ser publicada a convocatória com a antecedência

mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da Associação ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos, devendo ainda a convocatória ser enviada por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias.»

Registados em 31 de Outubro de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 57/2008, a fl. 86 do livro n.º 2.

ACIS — Associação Empresarial de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã — Alteração

Artigo 17.º

Reuniões da assembleia geral

1 —

.....

c) A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10 % ou 200 associados.

.....

Artigo 40.º

Destituição de órgãos associativos

1 — Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos a qualquer momento, por deliberação da assembleia geral convocada expressamente para o efeito.

2 — A assembleia convocada nos termos do número anterior, designará os sócios que, interinamente, hão-de substituir os destituídos até à realização de novas eleições, os quais tomarão posse imediatamente.

Registados em 4 de Novembro de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 58/2008, a fl. 86 do livro n.º 2.

Associação de Rádios de Inspiração Cristã — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 4 de Outubro de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, duração, natureza e fins

Artigo 1.º

Denominação

1 — A associação denomina-se Associação de Rádios de Inspiração Cristã (ARIC) e tem o NIPC 502658746.

2 — Foi constituída por escritura de 27 de Setembro de 1991, lavrada a fl. 41 do livro de notas n.º 405-C do 16.º Cartório Notarial de Lisboa, e os estatutos foram alterados pelas escrituras de 30 de Março de 1999, a fl. 112 do livro de notas n.º 476-B do 4.º Cartório Notarial de Lisboa, e de 9 de Novembro de 2007 do Cartório da Notária de Sandra Mantilha, Alenquer, e pelo registo no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de 1 de Agosto de 2008, sob o n.º 47/2008, a fl. 85 do livro n.º 2, publicados no Boletim do Trabalho e do Emprego, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1 — A ARIC tem sede própria em Lisboa, na Rua da Prata, 224, 2.º, esquerdo, freguesia de São Nicolau, concelho de Lisboa.

2 — Por deliberação da assembleia geral a ARIC poderá abrir delegações em todo o país e estrangeiro, bem como aderir a organizações internacionais consentâneas com as finalidades.

Artigo 3.º

Duração e natureza

A ARIC tem duração ilimitada, é de âmbito nacional, não tem fins lucrativos e possui personalidade jurídica própria.

Artigo 4.º

Fins

1 — A ARIC tem por fins:

a) Afirmar e defender os interesses das empresas de radiodifusão suas associadas, actuando como parceiro social, independentemente de todos os poderes políticos, económicos ou sociais, com único fundamento nos valores, princípios e interesses próprios dos seus membros;

b) Dinamizar as actividades que tenham como objectivo a promoção de uma maior comunhão de esforços a apoios das rádios associadas, nomeadamente no tocante aos princípios cristãos por que se deverão reger;

c) Promover encontros de reflexão e estudo, formação e informação comum a todas as Associadas e ou aos seus funcionários e colaboradores;

d) Incentivar a produção e intercâmbio de programas radiofónicos comuns às várias Associadas, nomeadamente os que visem o desenvolvimento regional e a informação religiosa;

e) Criar uma estrutura comum de apoio técnico, jurídico e comercial, bem como um banco de dados e de documentação;

f) Promover estudos e pesquisas em todos os campos relacionados com a radiodifusão;

g) Apoiar a formação das suas associadas no uso adequado das técnicas de comunicação social.

2 — Complementarmente, a ARIC tem ainda como objectivos:

a) Desenvolver a união de esforços entre os associados, nomeadamente na solidariedade para com os que enfrentem maiores dificuldades;

b) Representar as suas associadas junto do Governo e demais órgãos da Administração Pública do Estado, bem como junto das instâncias da União Europeia e internacionais, sempre e pela forma que os seus interesses o exijam;

c) Representar as suas associadas em associações e federações de âmbito nacional, europeu e internacional;

d) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;

e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, por si ou através de associações ou federações a que tenha aderido.

CAPÍTULO II

Das associadas

Artigo 5.º

Dos membros

1 — Podem ser membros da ARIC as rádios que prosigam objectivos ou se rejam por princípios consentâneos com o humanismo de inspiração cristã.

Artigo 6.º

Adesões

1 — As propostas de adesão à ARIC deverão ser feitas por escrito e serão recebidas pela direcção a qual, após análise das mesmas, decidirá pela sua aprovação ou não.

2 — A admissão de associadas ou a recusa do pedido será notificada por escrito.

3 — Da deliberação da direcção que recuse a admissão poderá o interessado recorrer para a assembleia geral, por escrito, no prazo de 10 dias a contar da notificação.

4 — A readmissão de ex-associadas será considerada como nova inscrição.

Artigo 7.º

Deveres das associadas

São deveres das associadas:

a) Participar activamente na vida e actividades da ARIC;

b) Cumprir e fazer cumprir os presentes estatutos;

c) Desempenhar com dedicação e eficácia as funções para as quais foram eleitos;

d) Comparecer e participar activamente nas assembleias gerais;

e) Pagar pontualmente as quotas que forem decididas pela assembleia geral.

Artigo 8.º

Direitos das associadas

São direitos das associadas:

a) Participar nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais nos termos dos presentes estatutos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos estatutários;

d) Beneficiar dos serviços da ARIC nos termos e condições que forem aprovados;

- e) Frequentar a sede social, as delegações ou as actividades promovidas pela ARIC;
- f) Propor à direcção a admissão de novas associadas.

Artigo 9.º

Direito a voto

As Associadas que não tiverem as suas quotas pagas antes da assembleia geral perdem o direito a voto.

Artigo 10.º

Perda de qualidade de associada

1 — Perde a qualidade de associada quem:

- a) Apresentar a exoneração por escrito, mediante comunicação enviada com a antecedência mínima de 30 dias;
- b) Deixar de exercer a actividade que determinou a sua inscrição;
- c) Seja excluída disciplinarmente, nos termos do artigo seguinte;
- d) Deixar de pagar as quotas durante o prazo de um ano.

2 — Compete à direcção determinar a perda da qualidade de associada.

3 — No caso da alínea a) do n.º 1, a associada, ao comunicar por escrito a sua decisão, deverá liquidar as contribuições vencidas em dívida, se as houver.

4 — Para o efeito previsto no n.º 1, consideram-se verificados os factos previstos nas alíneas a) e b) na data da recepção pela ARIC da comunicação escrita, e os factos previstos nas alíneas c) e d) na data da recepção, pela associada, da comunicação escrita que lhe será enviada pela ARIC.

Artigo 11.º

Disciplina

1 — Pratica infracção disciplinar a associada que:

- a) Perturbe os serviços da ARIC;
- b) Dificulte a prossecução dos fins da ARIC;
- c) Não cumpra os seus deveres estatutários;
- d) Perturbe de modo grave o funcionamento das reuniões dos órgãos sociais;
- e) Desrespeite as competências dos órgãos da ARIC;
- f) Pratique actos lesivos do bom nome e prestígio da ARIC ou dos membros dos órgãos sociais.

2 — A infracção disciplinar pode ser punida, consoante a sua gravidade e demais circunstâncias, com as sanções de:

- a) Advertência por escrito;
- b) Expulsão.

3 — Compete à direcção a aplicação da sanção prevista na alínea a) do número anterior e ainda a sanção referida na alínea b), quando se tratar da falta de pagamento de quotas.

4 — Compete à assembleia geral a aplicação da sanção referida na alínea b) do n.º 1 nas restantes situações.

5 — A aplicação de qualquer sanção referida nos números anteriores será sempre precedida da elaboração de nota de culpa, onde se especificarão os factos que integram

a presumível infracção e da sua notificação à associada infractora.

6 — À nota de culpa pode a associada responder no prazo de 15 dias.

7 — Decorridos 15 dias da resposta da associada infractora, ou da não resposta, deve a ARIC proferir uma decisão acerca de qual a sanção disciplinar a aplicar. Esta decisão deve ser notificada por escrito à associada.

8 — Das decisões da direcção cabe recurso para a assembleia geral e das decisões desta cabe recurso para os tribunais comuns. Os recursos têm efeito suspensivo.

9 — A direcção pode suspender preventivamente, até decisão final, as associadas que pratiquem factos susceptíveis da aplicação de uma sanção.

Artigo 12.º

Consequências da exclusão de sócia

As associadas que, por qualquer forma, forem excluídas da ARIC, não têm o direito de reaver as quotas ou participações que tenham efectuado sem prejuízo da responsabilidade própria que lhes continuará a ser atribuída por actos praticados durante o tempo em que pertenceram à ARIC.

CAPÍTULO III

Do regime financeiro

Artigo 13.º

Receitas

Constituem receitas da ARIC:

- a) As quotas ou demais contribuições das associadas, constituindo aquelas os bens com que as associadas concorrem para o património social;
- b) Os subsídios, legados ou heranças de que seja titular;
- c) Os donativos ou doações de quaisquer entidades públicas ou privadas;
- d) Os rendimentos das receitas consignadas nos diversos fundos;
- e) Os rendimentos provenientes das actividades consentâneas com os fins definidos no artigo 3.º dos presentes estatutos;
- f) As receitas cobradas pelos serviços que preste às suas associadas.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos da Associação

SECÇÃO A

Artigo 14.º

Tipo de órgãos

1 — A assembleia geral é o órgão máximo deliberativo.

2 — São órgãos sociais a mesa da assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho consultivo.

Artigo 15.º

Eleição dos órgãos

1 — Os órgãos sociais são eleitos de entre as associadas no pleno gozo dos seus direitos, através de listas previamente organizadas.

2 — Cada associada constante dessas listas deverá indicar apenas um representante, o qual será eleito a título pessoal.

3 — No caso de desistência ou demissão de um qualquer elemento dos órgãos sociais, este será substituído pelos elementos suplentes já anteriormente eleitos.

4 — Mesmo que um elemento eleito para os órgãos sociais deixe de pertencer à associada que o propôs poderá, eventualmente, manter-se em funções desde que continue representante de uma associada da ARIC.

5 — As eleições efectuar-se-ão até 31 de Março do 3.º ano de cada mandato, devendo a eleição ser convocada com a antecedência de 30 dias.

Artigo 16.º

Candidaturas

1 — As candidaturas para todos os órgãos sociais podem ser apresentadas por associadas com mais de um ano e seis meses de inscrição e no pleno gozo dos seus direitos à data da abertura do processo eleitoral, bem como pela direcção em exercício.

2 — As candidaturas serão sempre de pessoas individuais, com indicação obrigatória da associada, filiada na ARIC, que aquelas representem.

3 — Nas candidaturas serão sempre indicados os nomes dos candidatos e os respectivos órgãos a que se candidatam.

4 — A apresentação das candidaturas será feita ao presidente da mesa da assembleia geral até 20 dias antes da data para a qual tiver sido convocado o acto eleitoral.

Artigo 17.º

Votação

1 — A votação será por escrutínio secreto e decorrerá no local referido na convocatória, dentro do período nela indicado.

2 — O voto por correspondência é permitido desde que:

a) Os boletins não tenham qualquer marca que quebre o respectivo sigilo;

b) Os boletins sejam apresentados em envelope fechado;

c) Esse envelope seja remetido num outro, ao presidente da mesa da assembleia geral até ao encerramento do período referido no n.º 1 deste artigo.

3 — Para fiscalização do processo eleitoral é constituída uma comissão eleitoral que é composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 18.º

Destituição dos órgãos sociais

1 — A destituição de órgãos sociais só pode ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e

desde que obtenha o voto favorável de três (três quartos) das associadas presentes.

2 — Na mesma reunião da assembleia geral proceder-se-á ao preenchimento dos lugares vagos, de acordo com as regras estatutárias da substituição.

Artigo 19.º

Duração do mandato

1 — Os órgãos sociais são eleitos para mandatos de três anos, podendo ser reeleitos.

Artigo 20.º

Remuneração dos membros directivos

1 — O desempenho de quaisquer cargos nos órgãos sociais é por princípio gratuito, podendo no entanto vir a ser pagas despesas resultantes desse desempenho.

2 — É permitida a remuneração de um ou mais membros dos órgãos directivos, desde que o volume financeiro ou a complexidade da administração exija uma presença prolongada.

SECÇÃO B

Assembleia geral

Artigo 21.º

Poderes da assembleia geral

As decisões da assembleia geral, enquanto órgão máximo da ARIC, obrigam todos os associados e membros dos órgãos sociais.

Artigo 22.º

Participação na assembleia geral

1 — Participam na assembleia geral todas as associadas que estejam no pleno exercício dos seus direitos e os membros dos órgãos sociais, nessa qualidade.

2 — A participação será efectuada através da credenciação de um representante, de preferência membro dos órgãos sociais da respectiva associada.

Artigo 23.º

Assembleias gerais ordinárias e extraordinárias

1 — A assembleia geral pode reunir em sessão ordinária ou em sessão extraordinária.

2 — Reunirá em sessão ordinária:

a) Até ao dia 31 de Março de cada ano, para aprovar o relatório de actividades e as contas do ano anterior e ou para eleger os corpos gerentes, se for caso disso;

b) Até ao dia 15 de Novembro de cada ano para aprovar o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;

c) Até ao dia 31 de Março do 3.º ano de cada mandato para eleição dos órgãos sociais da Associação.

3 — Reúne em sessão extraordinária sempre que for convocada por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, da direcção ou de pelo menos 10 % ou 200 das associadas.

4 — As assembleias gerais extraordinárias convocadas a pedido das sócias só podem reunir se estiverem presentes pelo menos metade dos seus requerentes.

Artigo 24.º

Convocatória da assembleia geral

1 — As assembleias gerais devem ser convocadas com pelo menos 15 dias de antecedência, por meio de carta registada para todas as sócias, sem prejuízo doutras formas notificação pessoal, através de documento escrito onde, constará o local, dia, hora e ordem de trabalhos da reunião, e, bem assim, local, dia e hora para reunir em segunda convocatória, com a mesma ordem de trabalhos.

2 — A convocatória para as assembleias gerais deve ainda ser publicada num dos jornais da localidade da sede da ARIC ou, não o havendo, num dos jornais mais aí lidos.

3 — A Assembleia reunirá em primeira convocação, se estiverem presentes pelo menos metade das associadas, e em segunda com qualquer número de presenças, salvo se pela lei ou pelos estatutos for exigida uma maioria qualificada superior.

Artigo 25.º

Mesa da assembleia geral

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 26.º

Competências da mesa da assembleia geral

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Orientar e disciplinar os trabalhos da assembleia geral;
- b) Deliberar os protestos e propostas de funcionamentos da assembleia geral;
- c) Elaborar e assinar as actas;
- d) Instaurar processos disciplinares aos membros dos órgãos sociais, mandar arquivá-los ou aplicar sanções disciplinares;
- e) Aceitar, verificar ou levantar a suspensão das sócias, bem como verificar a perda da qualidade de sócia;
- f) Verificar a elegibilidade das sócias e dos candidatos a membros dos corpos gerentes.

Artigo 27.º

Competências do presidente da mesa da assembleia geral

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Presidir à assembleia geral, mantendo a ordem e disciplina dos trabalhos;
- b) Aceitar os pedidos de demissão dos membros dos órgãos sociais;
- c) Convocar as assembleias gerais;
- d) Autorizar a consulta da escrita da ARIC;
- e) Convocar eleições nos termos do artigo 14.º, n.º 5, destes estatutos.

O receber as candidaturas para os órgãos sociais da Associação, nos termos do artigo 15.º, n.º 4.

Artigo 28.º

Substituição dos membros da mesa

1 — Se os membros da mesa, no todo ou na parte, não comparecerem à reunião da assembleia geral, as sócias presentes escolherão entre si substitutos para os faltosos.

2 — Os substitutos cessam as suas funções logo que, finda a reunião, esteja elaborada e assinada a acta.

Artigo 29.º

Competência da assembleia geral

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Definir as orientações gerais e linhas de actuação específicas para a actividade da ARIC;
- b) Eleger e destituir os membros dos corpos gerentes;
- c) Aprovar anualmente o relatório das actividades, as contas do ano anterior e o orçamento para o ano seguinte;
- d) Modificar os estatutos;
- e) Deliberar sobre a fusão, cisão ou extinção da ARIC.
- f) Aplicar sanções disciplinares às associadas, nos termos do artigo 11.º destes Estatutos;
- g) Aprovar as compensações ou remunerações para os membros dos órgãos sociais que estatutariamente as justifiquem;
- h) Deliberar sobre a adesão a uniões, federações ou confederações;
- i) Autorizar a aquisição onerosa ou alienação de bens imóveis ou móveis com valor superior a €60 000;
- j) Autorizar a oneração de bens imóveis e móveis, em garantia de valores, em capital, superiores a €60 000;
- k) Fixar o montante e periodicidade das quotas;
- l) Deliberar sobre a negociação e celebração de convenções colectivas de trabalho, na defesa dos interesses das associadas, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 4.º dos presentes estatutos e mandar a direcção para, em representação da ARIC, negociar e outorgar as referidas convenções e para participar na elaboração da legislação do trabalho;
- m) Deliberar sobre as restantes matérias que lhe sejam submetidas pela lei ou pelos estatutos;
- n) Aprovar o regulamento interno da ARIC sob proposta da direcção.

2 — A aprovação das deliberações sobre as matérias:

- a) Das alíneas d) e h), que carecem da aprovação de pelo menos três quartos do número de associadas presentes;
- b) Da alínea e), que carece da aprovação de pelo menos três quartos do número de todos os associados.

3 — A assembleia geral pode delegar na direcção algumas competências específicas, com excepção das constantes no n.º 1, alíneas b), c), d), e) e h).

SECÇÃO C

Artigo 30.º

Composição da direcção

A direcção é constituída por cinco elementos, sendo um presidente e outro vice-presidente.

Artigo 31.º

Competências da direcção

1 — Cabe à direcção:

- a) Superintender na administração da ARIC, orientando e fiscalizando os respectivos serviços;
- b) Realizar os fins e objectivo consignados nos presentes estatutos;
- c) Representar a ARIC em juízo e fora dele, por intermédio do seu presidente;
- d) Organizar e assegurar o funcionamento dos meios criados e elaborar o regulamento interno;
- e) Organizar o quadro de pessoal e proceder à admissão e demissão deste;
- f) Escrever os livros nos termos legais;
- g) Receber as propostas de admissão das sócias a propor e sua exclusão;
- h) Aplicar sanções disciplinares às associadas, nos termos do artigo 11.º destes estatutos;
- i) Cumprir as leis, os estatutos e as deliberações dos restantes órgãos sociais;
- j) Elaborar anualmente o relatório de actividades e as contas do ano anterior, bem como o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;
- k) Adquirir a título oneroso ou alienar bens móveis ou imóveis de valor inferior a €60 000;
- l) Adquirir a título gratuito quaisquer bens ou direitos de qualquer natureza;
- m) Constituir procuradores ou mandatários;
- n) Receber as quotas ou demais;
- o) Negociar e celebrar convenções colectivas do trabalho, de acordo com o disposto no artigo 4.º, n.º 2, alínea d), e participar na elaboração da legislação do trabalho;
- p) Representar a ARIC em quaisquer organizações ou organismos, nacionais ou estrangeiros, quer por imposição legal quer quando isso corresponda ao interesse das suas associadas.

2 — A direcção pode delegar nos seus membros as competências próprias que entender, no todo ou em parte.

Artigo 32.º

Reuniões da direcção

- 1 — A direcção reunirá mensalmente em dia e hora acordados após eleição dos seus membros.
- 2 — Reunirá extraordinariamente sempre que for convocada, quer por iniciativa do presidente, quer a pedido dos restantes directores ou do conselho fiscal.
- 3 — A direcção só pode deliberar quando presente a maioria dos seus membros.
- 4 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

Artigo 33.º

Competência do presidente da direcção

Compete ao presidente da direcção:

- a) Convocar as reuniões ordinárias ou extraordinárias;
- b) Presidir às reuniões, dirigir os trabalhos e mandar elaborar as actas;

c) Despachar os assuntos correntes urgentes, submetendo-os posteriormente à ratificação da direcção.

Artigo 34.º

Forma de obrigar a Associação

- 1 — Para obrigar a Associação é necessária a intervenção conjunta de pelo menos dois directores.
- 2 — É suficiente a intervenção de qualquer dos directores, nos actos e contratos previamente deliberados pela assembleia geral e nos actos de mero expediente.

SECÇÃO D

Do conselho fiscal

Artigo 35.º

Composição do conselho fiscal

O conselho fiscal é constituído por três membros: um presidente, um vice-presidente e um vogal.

Artigo 36.º

Competências do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a escrita da ARIC;
- b) Dar anualmente parecer sobre o relatório de actividades e as contas do ano anterior e sobre o plano de actividades e o orçamento do ano seguinte;
- c) Dar parecer sobre todos os actos da direcção quando seja exigido pelos estatutos ou a pedido daquela.

Artigo 37.º

Funcionamento do conselho fiscal

- 1 — O conselho fiscal reunirá ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente quer por iniciativa do seu presidente, quer a pedido dos seus membros ou da direcção.
- 2 — A convocatória será feita com a antecedência mínima de oito dias.
- 3 — O conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.
- 4 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Artigo 38.º

Meios de fiscalização do conselho fiscal

O conselho fiscal pode:

- a) Assistir ou fazer-se representar por um dos membros nas reuniões de direcção;
- b) Solicitar à direcção os elementos que repute necessários ao desempenho das suas funções;
- c) Convocar reuniões conjuntas dos dois órgãos para discutir assuntos cuja importância ou gravidade o justifique.

SECÇÃO E
Do conselho consultivo

Artigo 39.º

Composição

O conselho consultivo é composto:

a) Por cinco membros a eleger em assembleia geral em lista composta por pessoas de reconhecido mérito e experiência no meio radiofónico, estejam ou não vinculados a uma rádio, sendo: três do continente, dos quais um de cada região — Norte, Centro e Sul —, um dos Açores e outro da Madeira;

b) Na primeira reunião, que deverá ter lugar até 60 dias após a eleição, os membros do conselho elegerão entre si um presidente e um secretário.

Artigo 40.º

Competência

1 — Ao conselho consultivo cabe pronunciar-se sobre as grandes linhas e questões que afectam a actividade do sector bem como sobre a vida e actividades a desenvolver pela Associação.

Artigo 41.º

Funcionamento

1 — O conselho consultivo reúne ordinariamente duas vezes por ano, uma no primeiro e outra no quarto trimestre, e extraordinariamente, a pedido da maioria dos seus membros, da direcção, da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal.

2 — Nas reuniões do conselho consultivo deverão participar os presidentes da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, embora sem direito a voto.

3 — As convocatórias serão feitas pelos meios mais expeditos, pelo menos com 15 dias de antecedência e de-

verão sempre mencionar o dia, hora, local e ordem de trabalhos.

4 — Todo o apoio administrativo será prestado pelos serviços da ARIC.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 42.º

Alteração dos estatutos

A alteração dos estatutos terá que ser aprovada por uma maioria de três (três quartos) das associadas presentes em assembleia geral especialmente convocada para o efeito nos termos do artigo 23.º destes estatutos.

Artigo 43.º

Dissolução e liquidação da Associação

1 — Em caso de dissolução e liquidação compete à assembleia geral deliberar sobre o destino dos bens da Associação, não podendo, em caso algum, os bens da ARIC ser distribuídos pelas associadas.

2 — Os poderes da comissão liquidatária ficam limitados à prática dos actos meramente conservatórios e necessários, quer à liquidação do património social, quer à ultimateção dos negócios pendentes.

3 — Salvo deliberação em contrário, compete à direcção assumir as funções da comissão liquidatária.

Artigo 44.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes assuntos serão resolvidos pela assembleia geral, de acordo com a legislação em vigor.

Registados em 29 de Outubro de 2008, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 59, a fl. 86 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Fábrica Cerâmica de Valadares, S. A. — Eleição em 17 de Setembro de 2008 para o mandato de 2008-2010.

Efectivos:

António Maria Oliveira de Sousa, morador na Rua de Fernando Pessoa, 98, 3.º, direito, Quinta da Bela Vista, Coimbrões, Santa Marinha, portador do bilhete de identidade n.º 5876504, de 17 de Outubro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de verificador de qualidade.

Carlos Maria Pinto, morador na Rua do Estado da Índia, 660, 6.º, em Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 7755868, de 22 de Setembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de oleiro de sanitário.

Daniel Trindade Gonçalves, morador na Travessa do Tronco, 17, 2.º, esquerdo, São Mamede de Infesta, Matosinhos, portador do bilhete de identidade n.º 9030520, de 16 de Janeiro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de vidrador.

Joaquim Manuel Cardoso da Cunha, morador na Rua de Joaquim Lopes Pintor, 141-A, 3.º, C, frente, Vilar do Paraíso, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 10914047, de 21 de Fevereiro de 2008, do arquivo de identificação do Porto, com a categoria profissional de oleiro.

Manuel Pinto Ferreira, morador em Moinho Velho, Meinedo, Lousada, portador do bilhete de identidade n.º 3425858, de 17 de Fevereiro de 1997, do arquivo de identificação do Porto, com a categoria profissional de oleiro de sanitário.

Suplentes:

António Fernando da Silva Gonçalves, morador na Rua do Monte Curral, 159, Madalena, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 9760143, de 7 de Maio de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de oleiro de sanitário.

Celestino Rodrigues da Silva, morador na Rua da Junqueira de Baixo, 315, Vilar do Paraíso, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 6470876, de 11 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de ajudante de oleiro.

Justiniano Rodrigues das Neves, morador no Bairro Piscatório, 96, Silvalde, Espinho, portador do bilhete de identidade n.º 6857133, de 29 de Maio de 2000, do arquivo

de identificação de Lisboa, com a categoria profissional de operador de enfora e desenfora.

Registados em 29 de Outubro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 113/2008, a fl. 131 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Continental Mabor — Indústria de Pneus, S. A. — Eleição em 24, 25 e 26 de Outubro de 2008 para o mandato de três anos (triénio de 2008-2011).

Efectivos:

Vítor Emanuel Rita Sampaio, lista-D, especialista.

João José Dias Oliveira, lista-A, especializado.

Manuel Augusto da Silva Santos, lista-B, especialista.

Eduardo Joaquim Azevedo Oliveira, lista-D, técnico de uniformidade.

Joaquim da Silva Costa, lista-A, especializado.

Fernando Jorge da Silva e Sá, lista-E, especializado.

Nuno Filipe Martins Ferreira, lista-D, técnico de construção de pneus.

João Manuel Gomes Pereira, lista-B, especializado.

José Cândido Sá Morais, lista-A, especializado.

Paulo Luís Araújo Ferreira, lista-D, especializado.

Vítor Manuel Azevedo Oliveira, lista-B, electricista.

Suplentes:

Lista A:

Eduardo Manuel Costa Sá, especializado.

Félix Moreira Azevedo, especializado.

Fernando Miguel Pereira Tavares, chefia 4.

Lista B:

Vítor Luís Sousa Pereira, especializado.

José Henrique Rocha, chefia 4.

Filipe Miguel Brandão Silva, especializado.

Lista D:

Jaime Faria Lima, técnico de sistemas de qualidade.

Joaquim Carlos Gonçalves Marques, especializado.

José Frederic Ferreira Oliveira, especializado.

António Bento Costa Carvalho, especialista.

Lista E:

André Sousa Rebelo, especializado.

Registados em 5 de Novembro de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 114/2008, a fl. 131 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

EFACEC Energia — Máquinas e Equipamentos Eléctricos, S. A.

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 27 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa EFACEC Energia, S. A.:

«Com a antecedência mínima de 90 dias exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, comunicamos que no dia 22 de Janeiro de 2009 realizar-se-á na empresa EFACEC Energia, S. A., o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Kraft Foods Portugal Ibéria Produtos Alimentares, S. A.

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 24 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do disposto na secção iv do capítulo xxii da Regulamentação do Código

do Trabalho, Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Kraft Foods Portugal Ibéria Produtos Alimentares, S. A., a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 22 de Janeiro de 2009, nas instalações da empresa, no Bairro de São Carlos 2725-473 Mem Martins.»

Thyssenkrupp Elevadores

Nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 24 de Outubro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) na empresa Thyssenkrupp Elevadores:

«Nos termos e para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 266.º da regulamentação do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, a associação sindical signatária comunica que vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) na Thyssenkrupp Elevadores, com sede na Rua das Indústrias, 16, 2749-505 Massamá, no dia 2 de Fevereiro de 2009. A eleição terá âmbito nacional e abrange por isso todos os locais de trabalho da empresa no horário compreendido entre as 8 e as 18 horas, decorrendo a votação nas delegações da empresa.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

PANPOR — Produtos Alimentares, S. A. Eleição realizada em 15 de Outubro de 2008

Efectivos:

Teresa Maria Nogueira Baptista — bilhete de identidade n.º 9621896.

Maria Helena Henriques Duarte Aniceto — bilhete de identidade n.º 11235256.

Teresa Maria da Silva Carvalho — bilhete de identidade n.º 7975418.

Suplentes:

Marta Sofia da Cruz Ferreira — bilhete de identidade n.º 11124125.

Maria do Rosário Saloio — bilhete de identidade n.º 10001060.

Dionísio José Terrinca Estevão — bilhete de identidade n.º 5357538.

Registados em 31 de Outubro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 81/2008, a fl. 29 do livro n.º 1.

DURIT — Metalurgia Portuguesa do Tungsténio — Eleição em 16 de Outubro de 2008 para o triénio de 2008-2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2008.

Efectivos:

Pedro Manuel Pires Campos, bilhete de identidade n.º 7435896, de 22 de Outubro de 2004, de Aveiro.

António Sá Pereira, bilhete de identidade n.º 7435889, de 9 de Maio de 2002, de Aveiro.

João Almeida e Silva, bilhete de identidade n.º 6260729, de 9 de Maio de 2001, de Aveiro.

Alexandre Martins Pereira, bilhete de identidade n.º 6306401, de 10 de Março de 2000, de Aveiro.

Suplentes:

João Araújo Henriques da Silva, bilhete de identidade n.º 10870633, de 12 de Maio de 2004, de Lisboa.

Lídia Cristina Rocha C. Oliveira, bilhete de identidade n.º 9829201, de 10 de Fevereiro de 2003, de Aveiro.

Óscar Henriques Bastos, bilhete de identidade n.º 10054397, de 13 de Janeiro de 2001, de Lisboa.

José Manuel Silva Magalhães, bilhete de identidade n.º 11046201, de 14 de Fevereiro de 2007, do Porto.

Registados em 31 de Outubro de 2008, nos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 78/2008, a fl. 29 do livro n.º 1.

GEBOX, S. A. — Eleição realizada em 23 de Outubro de 2008 para o triénio de 2008-2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.

Efectivo — Manuel Nogueira Marques Correia, bilhete de identidade n.º 8727451, de 27 de Dezembro de 1999, do arquivo de Lisboa.

Suplente — Herlander Lino Correia Mendes, bilhete de identidade n.º 11806611, de 4 de Junho de 2007, do arquivo de Aveiro.

Registados em 4 de Novembro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 80/2008, a fl. 29 do livro n.º 1.

PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta de Papel, S. A. — Eleição realizada em 14 de Outubro de 2008, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008.

	Local de trabalho	Bilhete de identidade	Emissão	Arquivo
Efectivos:				
Armando José Soares Curado	Fábrica — Cacia	3336702	10-5-00	Aveiro.
João Manuel Salgado Machado Marques	Fábrica Papel — Mitrena/Setúbal	7623385	17-6-05	Setúbal.
José Carlos Pinto Gomes	Fábrica Papel — Mitrena/Setúbal	5206663	16-9-04	Setúbal.
Manuel António Barbosa Ruivo	Fábrica Pasta — Mitrena/Setúbal	5060854	29-1-08	Setúbal.
Manuel José Cruz Ferreirinha	Fábrica Pasta — Mitrena/Setúbal	6956529	10-1-05	Setúbal.
Suplentes:				
Cláudio Miguel Rosa Morgado	Fábrica Pasta — Mitrena/Setúbal	11328095	6-2-07	Lisboa.
Dimas Manuel Dinis Mieirol	Fábrica — Cacia	3331249	27-9-01	Aveiro.
Inácio Manuel Correia Santos Severiano	Fábrica Pasta — Mitrena/Setúbal	1293217	18-9-00	Lisboa.
Joaquim Maria Silva Ribeiro	Fábrica Papel — Mitrena/Setúbal	10516781	3-12-07	Lisboa.
Paulo Alexandre Oliveira Silva	Fábrica Papel — Mitrena/Setúbal	8242842	5-4-05	Setúbal.

Registados em 4 de Novembro de 2008, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 82/2008, a fl. 29 do livro n.º 1.

