

Boletim do Trabalho e Emprego

34

1.^a SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço 397\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 67	N.º 34	P. 2885-2920	15-SETEMBRO-2000
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

Regulamentação do trabalho

Organizações do trabalho

Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

- PRT para os trabalhadores administrativos 2887

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações dos CCT para a indústria do vestuário 2889
- Aviso para a PE das alterações do CCT entre a ANAP — Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros 2890

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras 2890
- CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outra 2892
- CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras 2894
- CCT entre a ANAP — Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras 2897
- CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carne do Dist. do Porto e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes — Alteração salarial e outras 2900
- AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas 2901
- CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação 2917

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

...

Associações patronais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— ABB Alstom Power Portugal, S. A.	2918
— Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S. A.	2919
— Metropolitano de Lisboa, E. P.	2919

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

PRT para os trabalhadores administrativos

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos de sectores de actividade em que não é possível a contratação colectiva são reguladas pela portaria de regulamentação do trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 1996, cuja tabela salarial e subsídio de refeição foram entretanto actualizados através das portarias de regulamentação do trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 44, de 29 de Novembro de 1996, 35, de 22 de Setembro de 1997, e 2 e 31, de, respectivamente, 15 de Janeiro e 22 de Agosto de 1999.

Dado que se mantém a falta de enquadramento associativo patronal, que tem justificado o recurso à regulamentação administrativa das condições de trabalho, o Secretário de Estado do Trabalho e Formação determinou, por despacho de 24 de Fevereiro de 2000, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 2000, a realização dos estudos preparatórios para a actualização da citada portaria.

A actualização da tabela de remunerações mínimas tem em consideração, nomeadamente, o acréscimo do salário mínimo nacional, os aumentos percentuais acordados em convenções colectivas publicadas no 1.º trimestre de 2000 e as remunerações efectivas para as profissões abrangidas.

A revisão de 1999 acolheu o exemplo de numerosas convenções colectivas e consagrou um período de descanso semanal complementar, com a duração de um dia ou, em empresas com até quatro trabalhadores, de meio dia. Contudo, as convenções colectivas que regulam condições de trabalho de trabalhadores administrativos prevêm frequentemente dois dias de descanso semanal, pelo que a exemplo destas se generaliza o dia de descanso complementar.

Por outro lado, as condições de concessão do subsídio de refeição são alteradas para se adequarem ao regime do trabalho a tempo parcial constante da Lei n.º 103/99, de 26 de Julho.

Nestes termos:

Manda o Governo, ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros do Equipamento Social, da

Administração Interna, da Economia, do Trabalho e da Solidariedade, da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas e da Cultura, o seguinte:

Artigo único

O n.º 2 do artigo 10.º, o artigo 13.º, os n.ºs 2 e 3 do artigo 20.º e o anexo IV da portaria de regulamentação do trabalho para os trabalhadores administrativos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 1996, objecto de actualização parcial através das portarias de regulamentação do trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 44, de 29 de Novembro de 1996, 35, de 22 de Setembro de 1997, e 2 e 31, de, respectivamente, 15 de Janeiro e 22 de Agosto de 1999, passam a ter a seguinte redacção:

Artigo 10.º

Duração do trabalho e descanso semanal

- 1 —
- 2 — O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, para além do dia de descanso semanal obrigatório.
- 3 —
- 4 —

Artigo 13.º

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de refeição no valor de 340\$ por cada dia completo de trabalho prestado.

2 — O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio previsto no número anterior ou, caso seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, excepto quando a sua prestação de trabalho diário for inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3 — O subsídio de refeição não é considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Os trabalhadores não têm direito a subsídio de refeição quando a entidade patronal fornecer integralmente as refeições ou participar no respectivo preço com um valor não inferior ao previsto no n.º 1.

Artigo 20.º

Entrada em vigor e eficácia

- 1 —
- 2 — As remunerações mínimas do anexo IV produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.
- 3 — As diferenças salariais podem ser pagas em até cinco prestações mensais de valor igual, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da portaria.
- 4 —

ANEXO IV

Remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de serviços Secretário-geral	143 900\$00
II	Analista de informática Contabilista/técnico de contas Inspector administrativo	140 700\$00
III	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de escritório Chefe de serviços Programador de informática Tesoureiro	127 800\$00
IV	Chefe de secção Guarda-livros Técnico de apoio jurídico Técnico de computador Técnico de estatística Técnico de recursos humanos	108 500\$00
V	Analista de funções Correspondente em línguas estrangeiras Documentalista Escrutário principal Planeador de informática de 1.ª Secretário Subchefe de secção Tradutor	99 900\$00
VI	Arquivista de informática Caixa Operador de computador de 1.ª Operador de máquinas auxiliares de 1.ª Planeador de informática de 2.ª Primeiro-escriturário	89 500\$00

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
VII	Cobrador de 1.ª Controlador de informática de 1.ª Estagiário (planeador de informática) ... Operador de computador de 2.ª Operador de máquinas auxiliares de 2.ª ... Operador de registo de dados de 1.ª Recepcionista de 1.ª Segundo-escriturário	82 200\$00
VIII	Cobrador de 2.ª Chefe de trabalhadores auxiliares Controlador de informática de 2.ª Estagiário (operador de computador) ... Estagiário (operador de máquinas auxiliares) Operador de registo de dados de 2.ª Operador de tratamento de texto de 1.ª ... Recepcionista de 2.ª Telefonista de 1.ª Terceiro-escriturário	76 000\$00
IX	Contínuo de 1.ª Estagiário (escriturário) Estagiário (controlador de informática) ... Estagiário (recepcionista) Estagiário (operador de registo de dados) Guarda de 1.ª Operador de tratamento de texto de 2.ª ... Porteiro de 1.ª Telefonista de 2.ª	65 900\$00
X	Contínuo de 2.ª Guarda de 2.ª Porteiro de 2.ª	64 000\$00
XI	Trabalhador de limpeza Pacote de 14 a 17 anos	63 800\$00

Ministérios do Equipamento Social, da Administração Interna, da Economia, do Trabalho e da Solidariedade, da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas e da Cultura, 1 de Setembro de 2000. — O Ministro do Equipamento Social, *Jorge Paulo Sacadura Almeida Coelho*. — O Ministro da Administração Interna, *Fernando Manuel dos Santos Gomes*. — O Ministro da Economia, *Joaquim Augusto Nunes de Pina Moura*. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação. — O Ministro da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, *Luís Manuel Capoulas Santos*. — O Ministro da Cultura, *José Estêvão Cangarato Sasportes*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações dos CCT para a indústria do vestuário

As alterações dos contratos colectivos de trabalho para a indústria do vestuário celebradas entre a ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2000, entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000, entre a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2000, e entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2000, aplicam-se às relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É assim conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito profissional e sectorial previstos nas convenções.

No entanto, a presente portaria procede à extensão das alterações dos contratos celebradas por cada associação, segundo o critério territorial que tem norteado a emissão das portarias anteriores, e tem em consideração que a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2000, ao qual foram deduzidas oposições por parte da empresa Triunfo Internacional — Sociedade de Têxteis e Confecções, L.da, e pela Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção.

A empresa referida considera que, por praticar salários efectivos superiores aos previstos pelas convenções, não deve ser obrigada ao pagamento do acréscimo salarial mínimo previsto nos CCT. Não alega, porém, incapacidade económica para suportar esse acréscimo.

Por sua vez, a Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção invoca a existência de regulamentação específica e pretende a exclusão da PE de todas as empresas de malhas.

A regulamentação específica invocada é o CCT para o sector têxtil, celebrado entre a referida associação e outras e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis, e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1981, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1998.

Embora este CCT se aplique à indústria de malha, também é certo que a confecção de artigos de malha sempre esteve prevista nos diversos CCT aplicáveis ao

sector do vestuário, nunca tendo a referida associação deduzido oposição às diversas PE entretanto emitidas, pelo que não se justificara qualquer exclusão, uma vez que a regulamentação específica existente se acha salvaguardada pelo disposto no n.º 4 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2000, entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000, entre a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2000, e entre a mesma associação patronal e o SINDETEX — Sindicato Democrático dos Têxteis, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2000, são estendidas nos seguintes termos:

- a) A regulamentação constante dos contratos colectivos de trabalho celebrados pela ANIVEC — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu prossigam qualquer das actividades enquadráveis na indústria do vestuário e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, independentemente da sua localização geográfica, e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras;
- b) A regulamentação constante dos contratos colectivos de trabalho celebrados pela APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro prossigam qualquer das actividades enquadráveis na indústria do vestuário

- e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, independentemente da sua localização geográfica, e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais subscritoras;
- c) A portaria não será aplicável às empresas que se dediquem ao fabrico de bonés, chapéus de pano ou palha e boinas, desde que não seja como actividade complementar ou acessória da confecção de vestuário.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2000, nos termos nelas previstos, podendo as diferenças salariais ser pagas em até nove prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 13 de Setembro de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo Jorge Fernandes Pedrosa*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

Aviso para a PE das alterações do CCT entre a ANAP — Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, nesta data publicado.

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

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT para a indústria de conservas pelo frio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1990, com a última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1999, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

1 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Abril de 2000.

.....

Cláusula 28.ª

Subsídio de frio

Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de 4400\$.

Cláusula 30.ª

Ajudas de custo

.....

2 — Nas deslocações que os trabalhadores façam ao serviço da empresa, esta obrigar-se-á, além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

Pequeno-almoço — 350\$;
Almoço ou jantar — 1350\$;
Ceia — 620\$;
Dormida — contra a apresentação de documentos.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director de produção	107 700\$00
II	Chefe de controlo de qualidade Chefe de serviços Encarregado geral	93 300\$00
III	Chefe de secção Encarregado	79 900\$00
IV	Subchefe de secção Motorista de pesados Comprador de peixe Educador de infância Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Maquinista de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. ^a Oficial electricista Motorista/vendedor/distribuidor (sem comissões) (a).	77 300\$00
V	Controlador de qualidade Apontador/conferente Carpinteiro Fogoeiro de 2. ^a Maquinista de 2. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Pedreiro Pré-oficial electricista Motorista de ligeiros	72 600\$00
VI	Distribuidor Fogoeiro de 3. ^a Maquinista de 3. ^a Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. ^o Serralheiro de 3. ^a Trabalhador de fabrico — produtos congelados. Vigilante com funções pedagógicas	72 200\$00
VII	Preparador de produtos congelados Servente ou auxiliar de armazém Vigilante sem funções pedagógicas Guarda/porteiro	64 300\$00
VIII	Praticante (fabrico) Aprendiz do 2. ^o ano	63 800\$00
IX	Aprendiz do 1. ^o ano	51 600\$00

(a) Ao motorista/vendedor/distribuidor com comissões será atribuída a remuneração mínima mensal de 71 900\$.

Lisboa, 13 de Julho de 2000.

Pela ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 11 de Agosto de 2000. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 31 de Agosto de 2000.

Depositado em 1 de Setembro de 2000, a fl. 79 do livro n.º 9, com o n.º 328/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outra.

2 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

CAPÍTULO I
Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

Cláusula 25.^a-A

Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de 600\$ a partir do dia 1 de Janeiro de 2000, inclusive.

Cláusula 61.^a

Retribuições mínimas mensais

1 — As retribuições mínimas mensais constantes das tabelas A e B do anexo I produzem efeitos, respectivamente, de 1 de Janeiro a 30 de Junho e de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2000.

ANEXO I

Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Tabela A (1 de Janeiro a 30 de Junho de 2000)	Tabela B (1 de Julho a 31 de Dezembro de 2000)
A	Gerente	113 800\$00	116 700\$00
B	Chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques, chefe de serviços, contabilista ou técnico de contas	109 300\$00	112 000\$00
C	Assistente de exploração de parques, caixeiro-encarregado, chefe de compras, chefe de secção, guarda-livros e programador mecanográfico	100 800\$00	103 300\$00
D	Encarregado, encarregado de armazém, encarregado de tráfego, mecânico auto, motorista de pesados, oficial electricista, operador mecanográfico e primeiro-escriturário	92 800\$00	95 100\$00
E	Caixa de escritório, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, fiel de armazém, instalador de gás e aparelhagem de queima de 1. ^a , lubrificador, operador de máquinas de contabilidade, operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos), primeiro-caixeiro e recepcionista de garagens	90 600\$00	92 900\$00
F	Cobrador, conferente, instalador de gás de 2. ^a , montador de pneus especializado, motorista de ligeiros, operador de posto de abastecimento (até três anos), perfurador-verificador, recepcionista de parques de estacionamento, segundo-caixeiro e segundo-escriturário	86 800\$00	88 900\$00
G	Ajudante de motorista, cobrador de gás, distribuidor, instalador de gás de 3. ^a , e lavador	82 400\$00	84 400\$00
H	Candidato a lubrificador, electricista pré-oficial do 2. ^o ano, operador de posto de abastecimento (até um ano), telefonista, terceiro-caixeiro e terceiro-escriturário	78 000\$00	80 000\$00
I	Abastecedor de combustíveis, arrumador de parques, caixa de balcão, caixa de parques de estacionamento, electricista pré-oficial do 1. ^o ano e montador de pneus	76 100\$00	78 000\$00
J	Guarda e porteiro	73 800\$00	75 700\$00
L	Caixeiro-ajudante, candidato a lavador, candidato a recepcionista, contínuo, dactilógrafo do 2. ^o ano, distribuidor, electricista-ajudante do 2. ^o ano, estagiário do 2. ^o ano, servente e servente de limpeza	68 700\$00	70 400\$00
M	Dactilógrafo do 1. ^o ano, electricista-ajudante do 1. ^o ano, estagiário do 1. ^o ano, praticante de caixeiro e praticante de metalúrgico	(*) 61 700\$00	(*) 63 200\$00
N	Aprendiz com mais de dois anos, aprendiz de electricista do 1. ^o ano e pacote	(*) 51 000\$00	(*) 52 300\$00
O	Aprendiz até dois anos e aprendiz de electricista do 1. ^o ano	(*) 49 400\$00	(*) 50 600\$00

(*) Sem prejuízo do ordenado mínimo nacional.

Nota. — As restantes matérias não objecto da presente revisão mantêm a redacção do CCT em vigor.

Lisboa, 1 de Agosto de 2000.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

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

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

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

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

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 27 de Julho de 2000. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 1 de Agosto de 2000. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 1 de Setembro de 2000.

Depositado em 5 de Setembro de 2000, a fl. 80 do livro n.º 9, com o registo n.º 332/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

CCT para o comércio do distrito de Lisboa entre a ACCOA — Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho de 1995, 25, de 8 de Julho de 1996, 29, de 8 de Agosto de 1997, 29, de 8 de Agosto de 1998, e 30, de 15 de Agosto de 1999:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — Este CCTV obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial de:

Retalhista;
Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação);
Grossista (armazenagem, importação e ou exportação, bem como oficinas de apoio ao seu comércio);

representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Este CCTV não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossista em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio directo a estas.

4 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 30.ª-A

Trabalho em regime de tempo parcial

1 — É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Do referido contrato deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) Identificação das partes;
- b) Os limites diário e semanal do horário de trabalho;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

4 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva e ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e os demais subsídios de carácter pecuniário.

5 — O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

6 — Por cada três trabalhadores a tempo inteiro a empresa poderá contratar mais um trabalhador a tempo parcial.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de engenharia (grupos)	Tabela I	Tabela II	Economistas e juristas (graus)
I-a)	132 200\$00	141 600\$00	
I-b)	145 900\$00	156 600\$00	I-a)
I-c)	161 400\$00	174 200\$00	I-b)
II	183 400\$00	202 800\$00	II
III	222 600\$00	240 700\$00	III
IV	273 400\$00	291 900\$00	IV
V	326 800\$00	344 800\$00	V

Lisboa, 21 de Julho de 2000.

ANEXO VIII

A) Associações patronais

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACISM — Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACISINTRA — Associação Comercial e Industrial do Concelho de Sintra:

(Assinatura ilegível.)

B) Associações sindicais

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Mármore e Madeiras e Materiais de Construção do Sul:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 26 de Julho de 2000. — Pela Direcção Nacional, *Paulo Farinha*.

Entrado em 28 de Agosto de 2000.

Depositado em 1 de Setembro de 2000, a fl. 79 do livro n.º 9, com o n.º 327/00, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANAP — Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Armazenistas de Papel e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Aquando da entrega para publicação deste CCT no Ministério do Emprego e Segurança Social, a associação patronal e os sindicatos outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Emprego e Segurança Social a extensão deste CCT a todas as empresas que exerçam a sua actividade neste sector e que não estejam filiadas na associação patronal outorgante, bem como aos trabalhadores ao seu serviço.

7 — No entanto, qualquer que seja o número de trabalhadores, a empresa poderá sempre vir a contratar um a tempo parcial.

8 — O número máximo de trabalhadores a tempo parcial por empresa será de três.

9 — Não contam para este efeito os guarda-livros, os técnicos de contas e os serventes de limpeza, que poderão ser livremente contratados naquela modalidade.

10 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial estará limitado a um mínimo de três horas diárias e a um máximo de trinta horas semanais.

11 — As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes e com o acordo da entidade patronal, são reguladas nos termos da legislação aplicável.

.....

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 32.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar um período anual de férias remunerado correspondente a 22 dias úteis, salvo se acordarem, por escrito, pelo gozo das mesmas entre 1 de Novembro e 30 de Abril, caso em que terão direito a 24 dias úteis, não contando para este efeito os sábados, domingos e feriados.

.....

Cláusula 37.^a

Tipos de faltas e sua duração

.....

2 —

g) *(Eliminar.)*

h), i) e j) [Passam, respectivamente, a g), h) e i).]

.....

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 49.^a

Maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados, a título de protecção à maternidade e paternidade aos trabalhadores que estiverem nessas circunstâncias, os

direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado ou clinicamente desaconselháveis, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados ou ainda a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Durante o período de amamentação e até um ano, a mulher tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno e sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria profissional;
- c) A mulher trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais gozados necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- d) Para efeitos de gozo de licença por maternidade antes do parto, nos termos previstos na lei, deve a trabalhadora apresentar atestado médico que confirme a conveniência do gozo de parte da licença antes do parto e indique a data prevista para esta;
- e) A comunicação referida deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias ou, em caso de urgência devidamente comprovada pelo médico, logo que possível;
- f) O pai tem direito a licença, por período igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea c), em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver, bem como em caso de morte ou por decisão conjunta dos pais;
- g) Em caso de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea c);
- h) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- i) Em caso de aborto ou parto de nado-morto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- j) Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença a seguir ao parto, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global mínimo de 30 dias a seguir ao parto;
- l) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração

máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.

No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à mesma dispensa e nos mesmos termos, para assistência ao filho, incluindo a aleitação, até este perfazer um ano. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar o normal funcionamento da empresa;

- m) As trabalhadoras têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- n) As trabalhadoras têm direito a dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho, até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;
- o) Emprego com horário reduzido ou flexível aos trabalhadores pais de filhos menores de 12 anos ou quando os interesses familiares o exigirem, sendo a remuneração fixada proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado;
- p) As entidades patronais estão obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas suplementares, sempre que aquelas o solicitem;
- q) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas l) e m) será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;
- r) Quando ocorrer o nascimento de um(a) filho(a), o pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, sendo considerados como prestação efectiva de serviço, não determinando assim perda de quaisquer direitos.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 58.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho aplicam-se desde 1 de Maio de 2000.

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a 115 000\$.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a 115 000\$ e até 405 000\$.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a 405 000\$.

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS), da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo 0. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao 0, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.^a o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de remunerações

Níveis	0	I	II
I:			
a)	(a)	(a)	(a)
b)	(a)	(a)	(a)
c)	(a)	(a)	(a)
II	(a)	(a)	(a)
III	(a)	(a)	(a)
IV	(a)	(a)	64 700\$00
V	(a)	66 600\$00	74 200\$00
VI	(a)	73 500\$00	82 900\$00
VII	69 100\$00	81 000\$00	87 100\$00
VIII	76 000\$00	86 200\$00	97 100\$00
IX	81 400\$00	92 000\$00	101 300\$00
X	89 000\$00	98 900\$00	107 800\$00
XI	95 800\$00	103 800\$00	112 300\$00
XII	106 300\$00	115 500\$00	121 300\$00

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

	Categorias	Remunerações
I	Técnico estagiário	85 600\$00
II	Técnico auxiliar	96 000\$00
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	113 400\$00
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano)	136 100\$00
V	Técnico de suporte	152 400\$00
VI	Técnico de sistemas	170 000\$00
VII	Subchefe de secção	198 600\$00
VIII	Chefe de secção	208 200\$00

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

2 — A tabela de retribuições certas mínimas e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2000.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 28.^a

Trabalho fora do local habitual

3 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas de alojamento e alimentação, as quantias comprovadas pelos documentos de despesa apresentados, podendo, contudo, optar pela atribuição de um abono diário não inferior a 7870\$.

Nos casos em que o trabalhador não complete diária completa, serão pagas as despesas contra a apresentação de documentos comprovativos ou o pagamento das seguintes quantias:

Refeição — 1630\$;

Alojamento e pequeno-almoço — 4690\$.

CAPÍTULO XIV

Questões gerais e transitórias

Cláusula 85.^a

Regime mais favorável

As partes outorgantes reconhecem expressamente, para todos os efeitos legais, que o presente CCT é globalmente mais favorável que o CCT anterior, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978, com as revisões subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 7, 21, 29, 31, 32, 38, 39, 39, 38, 38, 37, 36, 35, 34, 33, 33, 33, 32, e 34, respectivamente de 22 de Fevereiro de 1980, 8 de Junho de 1981, 7 de Agosto de 1982, 22 de Agosto de 1983, 22 de Agosto de 1984, 15 de Outubro de 1985, 22 de Outubro de 1986, 22 de Outubro de 1987, 22 de Outubro de 1988, 16 de Outubro de 1989, 15 de Outubro de 1990, 8 de Outubro de 1991, 29 de Setembro de 1992, 22 de Setembro de 1993, 15 de Setembro de 1994, 8 de Setembro de 1995, 8 de Setembro de 1996, 8 de Setembro de 1997, de 29 de Agosto de 1998 e de 15 de Setembro de 1999.

CAPÍTULO XV

Cláusula 87.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de 520\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

ANEXO II

b) Tabela de remunerações certas mínimas:

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços	136 200\$00
II	Analista de sistemas Contabilista Inspector administrativo Chefe de departamento, de divisão ou de serviços Encarregado geral	124 000\$00
III	Programador mecanográfico Programador Chefe de secção (escritório) Guarda-livros Tesoureiro	122 500\$00
IV	Chefe de vendas Chefe de compras	120 000\$00
V	Correspondente em línguas estran- geiras Secretário de direcção Inspector de vendas Caixeiro-encarregado ou chefe de secção (caixeiros) Encarregado de armazém Operador mecanográfico de 1. ^a Subchefe de secção (escritório)	114 700\$00
VI	Operador mecanográfico de 2. ^a Caixa Esteno-dactilógrafo em língua estran- geira Fiel de armazém Primeiro-escriturário Primeiro-caixeiro Motorista de pesados Caixeiro-viajante e de praça (*) Prospector de venda (*) Promotor de venda (*) Vendedor especializado (*)	109 900\$00
VII	Segundo-escriturário Segundo-caixeiro Motorista de ligeiros Esteno-dactilógrafo em língua por- tuguesa Cobrador Demonstrador Propagandista Conferente Operador de máquinas de contabi- lidade	98 400\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
VIII	Perfurador-verificador	93 000\$00
IX	Telefonista	89 600\$00
X	Terceiro-escriturário Terceiro-caixeiro Caixa de balcão	89 500\$00
XI	Servente Embalador Distribuidor Empilhador Contínuo (mais de 21 anos) Guarda e porteiro Ajudante de motorista Caixeiro-viajante e de praça (**) Prospector de venda (**) Promotor de venda (**) Vendedor especializado (**)	89 300\$00
XII	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano	75 100\$00
XIII	Contínuo (menos de 21 anos)	69 100\$00
XIV	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Servente de limpeza	67 200\$00
XV-a)	Paquete com 17 anos Praticante do 2.º ano	(***) 54 800\$00
XV-b)	Paquete com 16 anos Praticante do 1.º ano	(***) 49 100\$00

(*) Sem comissões.

(**) Com comissões.

(***) Sem prejuízo da aplicação do SMN.

Nota. — As matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual do CCT em vigor.

Lisboa, 24 de Julho de 2000.

Pela ANAP — Associação Nacional de Armazenistas de Papel:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

José Carlos Moura Nunes.

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

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

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

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

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

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;

Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira*.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos, seus filiados:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

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

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

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

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

Lisboa, 14 de Julho de 2000. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETI-CEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa as seguintes associações sindicais:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas;

SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos e Afins.

Lisboa, 28 de Julho de 2000. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 25 de Agosto de 2000.

Depositado em 1 de Setembro de 2000, a fl. 80 do livro n.º 9, com o n.º 329/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARCDP — Assoc. dos Retalhistas de Carne do Dist. do Porto e outras e o Sind. do Norte dos Trabalhadores em Carnes — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas que desenvolvem a actividade representada pelas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em carnes.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e a restante matéria com incidência pecuniária produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2000.

Cláusula 26.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sábado às 13 horas sem prejuízo do disposto na cláusula 40.^a, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 21/96, de 23 de Julho.

ANEXO

Tabela salarial

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

	Retribuições
Primeiro-oficial	104 000\$00
Segundo-oficial	91 000\$00
Ajudante	77 000\$00
Caixa	76 500\$00
Embaladeira	75 000\$00
Servente de talho	70 000\$00
Servente de fressureira	70 000\$00
Praticante com 17 anos	62 500\$00
Praticante com menos de 17 anos	58 500\$00

2 — Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial, quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de 5200\$.

3 — Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão também concedidos aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie ou numerário no valor mínimo de 5200\$ semanais, que serão obrigatoriamente concedidos nos subsídios de férias e de Natal.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito ao abono mensal de 3200\$ para falhas.

Notas

1 —
2 — Manter-se-ão em vigor as disposições contratuais dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes nesta data e que não foram objecto da presente revisão.

Porto, 21 de Agosto de 2000.

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito do Porto:

Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Real:

Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela Associação Comercial e Industrial de Bragança:

Francisco Duarte de Vasconcelos.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

Francisco Duarte de Vasconcelos.

Entrado em 28 de Agosto de 2000.

Depositado em 4 de Setembro de 2000, a fl. 80 do livro n.º 9, com o n.º 331/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a empresa VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., adiante designada por empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela organização sindical outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

3 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como o processo de negociação, são os previstos na lei.

4 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — A empresa concede à comissão sindical, para o exercício da actividade dos seus membros, um crédito mensal de quarenta e oito horas, que conta, para todos os efeitos, como tempo de efectivo serviço.

4 — O crédito de horas referido no número anterior é atribuído, em cada mês, a um ou mais delegados sindicais, sendo a sua distribuição da responsabilidade da comissão sindical.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1 — 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 fornecimento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que elas se efectuem.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Instalações da comissão sindical

A comissão sindical tem direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 7.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão sindical, ou o delegado sindical, quando aquela não exista, pode reunir-se com os órgãos de gestão, ou quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 4.^a do AE («Direitos dos delegados sindicais»).

3 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do acordo de empresa.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo, na mesma data em que proceder ao pagamento dos salários, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total.

CAPÍTULO III

Categoria profissional e definição de funções

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II («Categorias profissionais»).

2 — A alteração da classificação profissional de qualquer trabalhador só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação ao trabalhador, este não reclamar dela por escrito.

3 — A reclamação será analisada por uma comissão constituída por representantes da empresa e do sindicato outorgante deste AE, a qual emitirá parecer fundamentado.

4 — A classificação efectuada nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da data da entrada em vigor deste AE.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal do trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas em cada semana nem as oito horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos, que constitui o anexo III («Regulamento de trabalho por turnos») deste AE e dele faz parte integrante.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos.

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

5 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que:

- O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;
- Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

7 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação.

8 — No caso de trabalhadores de turnos de laboração contínua com folgas rotativas que estejam a receber as duas componentes de subsídio de transporte, nos termos do n.º 6 da cláusula 27.^a («Subsídio de transporte»), o disposto nas alíneas b) e c) do número anterior não lhes será aplicado.

9 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

10 — Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 13.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos 3 dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal.

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

4 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

5 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas, respectivamente, nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 12.^a («Trabalho suplementar»).

6 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.ºs 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Regime de disponibilidade

1 — Só prestarão serviço em regime de disponibilidade os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

3 — A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves para a laboração.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — No caso de funções profissionais que pela sua natureza só possam ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente

exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto constante desta cláusula e demais disposições legais vigentes.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento de trabalho suplementar nas condições referidas nos números seguintes.

3 — Em cada ano, sempre que o trabalhador preste mais de duzentas horas para além da duração do trabalho normal máximo anual, todo o tempo de trabalho remanescente será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 19.^a do AE («Remuneração do trabalho suplementar»).

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 20.^a do AE («Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado»), mas não será considerado no cômputo das duzentas horas referidas no número anterior.

5 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial, nos termos da cláusula 23.^a do AE («Subsídio de isenção de horário de trabalho»).

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

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

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração mensal, as anuidades, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o subsídio de isenção de horário de trabalho e o subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I («Tabela salarial»).

Cláusula 18.^a

Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (*RH*) é a seguinte:

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

em que *Rm* é igual à remuneração base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) 50 % de acréscimo sobre *RH* para a primeira hora suplementar diurna; 75 % de acréscimo sobre *RH* para a segunda hora e seguintes suplementares diurnas;
- b) 100 % de acréscimo sobre *RH* para a primeira hora suplementar nocturna; 125 % de acréscimo sobre *RH* para a segunda hora e seguintes suplementares nocturnas.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 20.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

$$\begin{aligned} &2,25\% \times RH \times T \text{ para trabalho diurno;} \\ &2,5 \times RH \times T \text{ para trabalho nocturno.} \end{aligned}$$

2 — Na fórmula referida no número anterior, entende-se por *RH* o valor de retribuição da hora normal e por *T* o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

Cláusula 21.^a

Subsídio de turno

1 — A remuneração base dos trabalhadores em regime de laboração contínua com folga rotativa é acrescida de um subsídio mensal no valor de 25 % da respectiva remuneração base mensal.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior não poderá resultar, em caso algum, um subsídio inferior a 27 500\$.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

4 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

5 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações ou em outras situações;
- d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

6 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos da remuneração-base desde que:

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
- b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;
- c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

7 — A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20 % da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

8 — O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

Cláusula 22.^a

Subsídio de disponibilidade

1 — O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 13,5 % da respectiva remuneração base mensal.

2 — Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado, até um máximo de quatro feriados em cada ano.

3 — Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

- a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;

- b) Independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 23.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 22,5 % da respectiva remuneração base mensal.

2 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

- a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 24.^a

Subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade

1 — A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de periculosidade, insalubridade e penosidade a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, sendo atribuído a cada trabalhador os valores correspondentes a três graus:

Grau 3: 1200\$/dia;
Grau 2: 800\$/dia;
Grau 1: 400\$/dia.

2 — Em função da categoria profissional serão negociados os graus de periculosidade, insalubridade e penosidade a aplicar a cada caso.

Cláusula 25.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma participação para alimentação no valor de 1300\$.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho depois das 24 horas, a empresa pagará uma ceia, cujo valor é igual ao fixado no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 26.^a

Prémio de carreira

1 — Nos casos em que os trabalhadores atingiram o topo da respectiva linha de carreira profissional, haverá lugar ao pagamento mensal, a partir da data em que perfaz cinco anos na categoria profissional máxima da sua designação profissional, de uma anuidade de 0,5 % da sua remuneração base mensal, por cada ano de antiguidade.

2 — A antiguidade para efeitos de anuidades conta-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte ao que perfaz cinco anos na categoria máxima da sua carreira profissional.

Cláusula 27.^a

Subsídio de transporte

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio diário para transporte, por dia efectivo de trabalho, o qual tem duas componentes. A primeira componente aplica-se à deslocação até à Gare do Oriente ou ao Campo Grande (Galvanas). A segunda componente refere-se ao percurso Gare do Oriente ou Campo Grande até ao local do posto de trabalho.

2 — A primeira componente será aplicável a todos os trabalhadores.

3 — A segunda componente será aplicável aos trabalhadores utentes de cada serviço de transporte, no caso de estes aceitarem que seja dispensado o serviço fornecido pela empresa entre a Gare do Oriente ou Campo Grande e o local de trabalho.

4 — No caso de trabalhadores que manifestem o interesse em manter um serviço de transporte, deverá ser acordada uma solução alternativa entre a empresa e os respectivos trabalhadores que manifestem tal interesse, ficando a aplicação do disposto no número anterior condicionada à confirmação desse(s) acordo(s).

5 — O valor de cada componente será de 250\$ por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

6 — Para o pessoal em regime de turnos de laboração contínua com folgas rotativas que estejam a receber as duas componentes, no caso de aumento do período de trabalho por antecipação ou prolongamento de serviço, não será devido qualquer pagamento extraordinário de transporte, para além do respectivo subsídio.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro (14.º mês) igual à remuneração base mensal acrescida das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 29.^a

Prémio de objectivos sociais da empresa

1 — A empresa pagará a cada trabalhador um prémio anual visando retribuir o empenho e dedicação no cumprimento dos objectivos sociais da empresa.

2 — O montante do subsídio para cada trabalhador terá um valor compreendido entre zero e três meses do salário base mensal, acrescido das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho, sendo atribuído pela Administração após análise do desempenho profissional dos trabalhadores, tendo em atenção as informações fornecidas pela respectiva cadeia hierárquica de comando.

3 — O prémio será pago até ao final do mês de Março do ano subsequente.

4 — A cada trabalhador será dada informação escrita e pessoal, pela chefia hierárquica, da avaliação efectuada.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de turnos e de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados de forma a que cada trabalhador tenha, em média anual dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho,

Cláusula 31.^a

Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 22 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não existir.

4 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo, no entanto, dividir-se em dois períodos se o trabalhador o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

5 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6 — No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

7 — Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

8 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 32.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo 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 por não ter gozado integralmente o período de 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.

Cláusula 33.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 34.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 35.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

Cláusula 36.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 31.^a («Férias»).

4 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 33.^a («Modificação das férias por parte do trabalhador»).

Cláusula 37.^a

Retribuição durante as férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 38.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, 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 o 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, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos da antiguidade.

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

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

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

6 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

Cláusula 40.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 41.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador e respectivos pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastras e enteados, por cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, órgãos autárquicos ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores ou representante eleito para as questões da prevenção da saúde, higiene e segurança;
- e) Prestação de provas em estabelecimento de ensino;

- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doenças e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidentes ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea g) do n.º 1, as seguintes faltas:

- a) Nascimento de filho, por cinco dias;
- b) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;
- c) Doação de sangue, a título gracioso, por 1 dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- d) Até 8 horas por mês para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, até perfazer um máximo de 24 horas em cada ano.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 42.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 54.^a («Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa») e 55.^a («Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional») deste AE.

Cláusula 43.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro, desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 46.^a

Licença de maternidade

1 — A partir de 1 de Janeiro de 2000, as trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

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

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida nos números anteriores.

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

6 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

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

8 — A licença por maternidade não determina perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo considerada para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço, incluindo o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito até valor igual ao pago pela empresa.

9 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

10 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessário e justificado, sem perda de retribuição e quaisquer regalias.

11 — Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

12 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer um ano.

Cláusula 47.^a

Faltas e licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 46.^a («licença de maternidade») e, ressalvado o disposto no n.º 7 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

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

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula as garantias constantes nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.^a («Licença de maternidade»).

Cláusula 48.^a

Adopção

1 — O trabalhador que comprovadamente tiver adoptado menor de 15 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo tem direito a uma licença de 100 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 2 a 5 da cláusula 46.^a («Licença de maternidade») e na cláusula 49.^a («Licença especial para assistência a filho ou adoptado»).

4 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito a dispensa do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a 10 dias.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.^a («Licença de maternidade»).

6 — Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

Cláusula 49.^a

Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos desta cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — A entidade patronal deverá facultar a participação do trabalhador em acções de formação profissional e reciclagem profissional, por forma a garantir a sua plena reinserção profissional após o decurso das licenças previstas nesta cláusula e nas cláusulas 46.^a («Licença de maternidade»); 47.^a («Faltas e licença por paternidade») e 48.^a («Adopção»).

Cláusula 50.^a

Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — É vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde.

5 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 desta cláusula revelarem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, designadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível ou excessivamente demorada, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto;
- b) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

8 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

9 — As medidas adoptadas pela empresa nos termos dos números anteriores não implicam para as trabalhadoras perda de retribuição ou diminuição de qualquer direito ou regalia de origem legal ou convencional.

Cláusula 51.^a

Faltas para assistência a menores doentes

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

4 — O disposto nesta cláusula aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio ou nas alíneas l), n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.^a («Licença de maternidade»).

Cláusula 52.^a

Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

Cláusula 53.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana,

sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

- b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

- c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;
- d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira, nos seguintes termos:

Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 54.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

3 — A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência média e medicamentosa nos termos do regime de seguro actualmente em vigor e que constitui anexo ao presente AE (anexo v).

Cláusula 55.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

CAPÍTULO IX

Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 56.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 57.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste acordo que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade imediatamente superior, exceptuando a tabela salarial, em que o arredondamento será efectuado para a centena de escudos mais próxima.

Cláusula 58.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 59.^a

Efeitos retroactivos

A tabela salarial e os subsídios pecuniários produzirão efeitos a 1 de Janeiro de 2000.

Cláusula 60.^a

Negociação de matéria anexa ao AE

1 — São objecto de negociação, no prazo de 120 dias após assinatura deste AE, as seguintes matérias:

- Categorias profissionais/definição de funções/enquadramento e estrutura salarial;
- Regime de assistência na doença;
- Plano de pensões complementares de reformas e sobrevivência.

2 — A negociação das matérias previstas no número anterior terá início 15 dias após a entrega de propostas que qualquer das partes outorgantes venha a apresentar.

3 — As matérias previstas no número anterior desta cláusula, depois de negociadas e acordadas, entrarão imediatamente em vigor, constituindo parte integrante deste AE.

Cláusula 61.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes do CCTV para as indústrias químicas e demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

São João da Talha, 11 de Julho de 2000.

Pela VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A.:

António Pedreira de Castro Norton de Matos.
Luís Maria do Amaral Alves.

Pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas:

Armando da Costa Farias.
Francisco José Gonçalves Baptista.

ANEXO I

Tabela salarial

(valores em vigor entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2000)

Categoria profissional	Vencimento base
Engenheiro especializado I	340 000\$00
Engenheiro especializado II	326 000\$00
Engenheiro especializado III	315 000\$00
Técnico de engenharia I	298 500\$00
Técnico de engenharia II	273 200\$00
Técnico de engenharia III	245 000\$00
Chefe de turno I	298 500\$00
Chefe de turno II	285 000\$00
Chefe de turno III	273 200\$00
Encarregado I	298 500\$00
Encarregado II	285 000\$00
Encarregado III	273 200\$00
Operador de sala de comando I	228 200\$00
Operador de sala de comando II	221 700\$00
Operador de sala de comando III	215 300\$00
Técnico de controlo industrial I	228 200\$00
Técnico de controlo industrial II	221 700\$00
Técnico de controlo industrial III	215 300\$00

Categoria profissional	Vencimento base
Analista químico I	170 000\$00
Analista químico II	159 100\$00
Analista químico III	150 100\$00
Mecânico I	210 400\$00
Mecânico II	200 400\$00
Mecânico III	194 800\$00
Electricista I	210 400\$00
Electricista II	200 400\$00
Electricista III	194 800\$00
Electricista IV	159 100\$00
Electricista V	150 100\$00
Electricista VI	139 100\$00
Preparador de trabalho I	202 600\$00
Preparador de trabalho II	185 500\$00
Preparador de trabalho III	170 000\$00
Gestor de stocks I	202 600\$00
Gestor de stocks II	185 500\$00
Gestor de stocks III	170 000\$00
Técnico de formação e segurança I	202 600\$00
Técnico de formação e segurança II	185 500\$00
Técnico de formação e segurança III	170 000\$00
Operador de central I	194 600\$00
Operador de central II	190 900\$00
Operador de central III	185 500\$00
Operador de central IV	165 000\$00
Operador de central V	159 100\$00
Operador de central VI	154 600\$00
Operador de central VII	139 100\$00
Operador de central VIII	131 700\$00
Operador de central IX	127 900\$00
Operador de ETAR I	131 700\$00
Operador de ETAR II	124 200\$00
Operador de ETAR III	110 000\$00
Chefe de equipa de caracterização I	131 700\$00
Chefe de equipa de caracterização II	124 200\$00
Chefe de equipa de caracterização III	110 000\$00
Operador de máquinas I	100 300\$00
Operador de máquinas II	94 300\$00
Operador de máquinas III	88 500\$00
Guarda pesador I	94 300\$00
Guarda pesador II	91 800\$00
Guarda pesador III	82 100\$00
Cantoneiro I	82 100\$00
Cantoneiro II	77 100\$00
Cantoneiro III	72 400\$00
Chefe de departamento I	340 000\$00
Chefe de departamento II	326 000\$00
Chefe de departamento III	315 000\$00
Secretário(a) I	285 000\$00
Secretário(a) II	273 200\$00
Secretário(a) III	260 000\$00
Secretário(a) IV	194 600\$00
Secretário(a) V	179 800\$00
Secretário(a) VI	165 000\$00
Escriturário(a) I	210 400\$00
Escriturário(a) II	194 600\$00
Escriturário(a) III	179 800\$00
Telefonista/recepcionista I	131 700\$00
Telefonista/recepcionista II	124 200\$00
Telefonista/recepcionista III	110 000\$00
Auxiliar administrativo I	131 700\$00
Auxiliar administrativo II	124 200\$00
Auxiliar administrativo III	110 000\$00

ANEXO III

Regulamento de trabalho por turnos

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

Artigo 3.º

Acordo do trabalhador

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontre a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

Artigo 4.º

Conceitos

1 — «Horário de turnos rotativos» — é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — «Regime de laboração contínua» — é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — «Folgas de compensação» — são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4 — «Descanso compensatório» — é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

Artigo 5.º

Organização das escalas de turnos

1 — Compete à empresa, auscultando a comissão sindical ou o delegado sindical quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixados até ao dia 10 de Dezembro do ano anterior.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nelas previstas.

4 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomar-se-á sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Artigo 6.º

Período de trabalho

1 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho, sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso.

Artigo 7.º

Regime de substituição

1 — Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Artigo 8.º

Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

Artigo 9.º

Descanso compensatório

1 — O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 125 % sobre a retribuição normal.

Artigo 10.º

Férias

1 — Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Artigo 11.º

Dispensas ao trabalho

1 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2 — O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea d) do n.º 2 da cláusula 41.ª («Faltas justificadas»).

Artigo 12.º

Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 21.ª («Subsídio de turno») deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se um dos casos referidos na cláusula seguinte («Passagem ao regime de horário normal»).

Artigo 13.º

Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 14.º

Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

ANEXO IV

Regulamento da prevenção, da saúde, higiene e segurança no trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Artigo 2.º

Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento, que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

Artigo 3.º

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente e segundo as instruções transmitidas pela empresa máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Artigo 4.º

Equipamento individual

1 — Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. O custo dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso, constitui encargo exclusivo da empresa.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano.

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

Artigo 5.º

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

Artigo 6.º

Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores das áreas fabris e manutenção.

Artigo 7.º

Comissão de higiene e segurança — princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

Artigo 8.º

Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

- 1) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;
- 2) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;
- 3) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- 4) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;
- 5) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;
- 6) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;
- 7) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;
- 8) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;
- 9) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, consequentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.);
- 10) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;

- 11) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da fábrica;
- 12) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;
- 13) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

Artigo 9.º

Constituição da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores.

2 — A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

Artigo 10.º

Funcionamento da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos, de dois em dois meses, com todos os seus elementos.

2 — A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3 — O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quanto feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

6 — As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

Artigo 11.º

Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

Artigo 12.º

Disposições finais

1 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de higiene e segurança dispõem, para as suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

2 — A empresa assegurará aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança formação adequada ao exercício das respectivas funções, podendo, para esse efeito, solicitar o apoio das autoridades competentes, bem como conceder, se para tanto for necessário, licença com retribuição ou sem retribuição no caso em que seja atribuído aos trabalhadores subsídio específico.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores da comissão de higiene e segurança é concedida a possibilidade de frequentarem, durante o mínimo de dez dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento promovidas pelo sindicato outorgante.

4 — A empresa enviará ao sindicato outorgante o relatório anual referido no n.º 13 do artigo 8.º («Âmbito da acção da comissão de higiene e segurança») do presente regulamento.

Entrado em 29 de Agosto de 2000

Depositado em 1 de Setembro de 2000, a fl. 80 do livro n.º 9, com o n.º 330/00, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2000, foi publicado o CCT celebrado entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

Constatando-se que alguns dos valores previstos no n.º 1 da cláusula 41.ª não correspondem ao valores efectivamente acordados, procede-se à sua rectificação.

Assim, onde se lê:

«Pequeno-almoço — 440\$;
Diária completa — 6000\$;
Almoço ou jantar — 1850\$;
Dormida com pequeno-almoço — 950\$.»

deve ler-se:

«Pequeno-almoço — 440\$;
Diária completa — 6000\$;
Almoço ou jantar — 1850\$;
Dormida com pequeno-almoço — 3500\$;
Ceia — 950\$.»

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da ABB Alstom Power Portugal, S. A. — Eleição em 26 de Maio de 2000 para o mandato de três anos.

Comissão de trabalhadores

- N.º 36, José Manuel da Encarnação Néry, bilhete de identidade n.º 1086133, de 28 de Fevereiro de 1997, de Lisboa.
N.º 663, Vítor Manuel Sousa Martins, bilhete de identidade n.º 5546542, de 28 de Abril de 1995, de Lisboa.
N.º 624, Rogério Santos Alegria Cebolinho, bilhete de identidade n.º 4934175, de 14 de Abril de 1998, de Setúbal.
N.º 495, Manuel Joaquim Amador, bilhete de identidade n.º 5350529, de 4 de Janeiro de 2000, de Lisboa.
N.º 282, Manuel Sequeira da Silva, bilhete de identidade n.º 5197783, de 11 de Abril de 1994, de Lisboa.

Suplentes:

- N.º 29, Manuel Maria Dias, bilhete de identidade n.º 4075617, de 27 de Setembro de 1985, de Lisboa.
N.º 178, Arnaldo das Neves Duarte, bilhete de identidade n.º 2455218, de 16 de Novembro de 1988, de Lisboa.
N.º 569, Fernando Esperança Martins Miguel, bilhete de identidade n.º 2171430, de 29 de Setembro de 1993, de Lisboa.
N.º 477, Maria Fátima Estrela Silva, bilhete de identidade n.º 5096754, de 10 de Maio de 1999, de Setúbal.
N.º 662, Hélder Santos Cristóvão Reis, bilhete de identidade n.º 5573736, de 14 de Setembro de 1995, de Setúbal.
N.º 576, António José dos Santos, bilhete de identidade n.º 7897734, de 26 de Maio de 1995, de Setúbal.

- N.º 500, Idaleciano Bexiga Veigas Sampaio, bilhete de identidade n.º 40134, de 21 de Junho de 1996, de Setúbal.
- N.º 175, Edmundo António Gonçalves Martins, bilhete de identidade n.º 646781, de 4 de Fevereiro de 1991, de Lisboa.
- N.º 435, António Rafael Brás, bilhete de identidade n.º 6531772, de 22 de Fevereiro de 1995, de Lisboa.
- N.º 578, Amadeu Afonso, bilhete de identidade n.º 3530462, de 10 de Março de 1998, de Setúbal.
- N.º 480, António José Barreira Vieira, bilhete de identidade n.º 2182339, de 27 de Dezembro de 1993, de Lisboa.
- N.º 481, António Reinaldo Ferreira Batista, bilhete de identidade n.º 6376729, de 7 de Janeiro de 1991, de Lisboa.

Subcomissão de Trabalhadores de Alfragide/Amadora

- N.º 561, Fernando Esperança Martins Miguel, bilhete de identidade n.º 2171430, de 29 de Setembro de 1993, de Lisboa.
- N.º 165, Hélder Sousa Fernandes Santos, bilhete de identidade n.º 1201966, de 2 de Março de 1995, de Lisboa.
- N.º 148, António Manuel Pinto Pereira, bilhete de identidade n.º 4786734, de 1 de Março de 1999, de Amadora.

Subcomissão de Trabalhadores de Venda Nova/Amadora

- N.º 178, Arnaldo das Neves Duarte, bilhete de identidade n.º 2455218, de 16 de Novembro de 1988, de Lisboa.
- N.º 828, Artur Miguel Tavares Rosa, bilhete de identidade n.º 8134479, de 14 de Novembro de 1991, de Lisboa.
- N.º 147, Jorge Manuel Ribeiro da Costa, bilhete de identidade n.º 4809382, de 19 de Março de 1997, de Lisboa.

Suplentes:

- N.º 831, João Manuel Gonçalves Batista, bilhete de identidade n.º 6985797, de 16 de Outubro de 1995, de Lisboa.
- N.º 830, Eduardo Jorge Mendes Ferreira, bilhete de identidade n.º 8187560, de 22 de Dezembro de 1993, de Lisboa.
- N.º 43, Orlando José Pereira Vidal, bilhete de identidade n.º 1300603, de 2 de Julho de 1997, de Lisboa.

Subcomissão de Trabalhadores de Mitrena/Setúbal

- N.º 625, José Manuel Ceroula, bilhete de identidade n.º 5081431, de 31 de Janeiro de 1996, de Lisboa.
- N.º 477, Maria de Fátima Estrela Silva, bilhete de identidade n.º 5096754, de 10 de Maio de 1999, de Setúbal.
- N.º 887, Rui Manuel Costa Vasques Nunes, bilhete de identidade n.º 8156421, de 3 de Março de 1998, de Setúbal.

Suplentes:

- N.º 355, Helder Rezio Acabado, bilhete de identidade n.º 4747607, de 2 de Setembro de 1992, de Lisboa.
- N.º 532, Vasco João Nunes Gonçalves, bilhete de identidade n.º 51040, de 22 de Agosto de 1990, de Lisboa.

- N.º 891, Marco Paulo Dias Teixeira, bilhete de identidade n.º 9807244, de 28 de Janeiro de 1998, de Setúbal.
- N.º 662, Hélder Santos Cristóvão Reis, bilhete de identidade n.º 5573736, de 14 de Setembro de 1995, de Setúbal.
- N.º 873, José António Santos Muralha, bilhete de identidade n.º 7422572, de 13 de Julho de 1999, de Lisboa.
- N.º 620, Abílio Serrano Valente, bilhete de identidade n.º 4693096, de 6 de Novembro de 1991, de Lisboa.

Subcomissão de Trabalhadores de Perafita/Porto

- N.º 539, Manuel João Lopes Martins Pereira, bilhete de identidade n.º 5695644, de 8 de Abril de 1992, de Lisboa.
- N.º 614, Gilberto Augusto Pereira, bilhete de identidade n.º 3733165, de 25 de Junho de 1999, de Porto.
- N.º 723, Maria do Carmo Faria M. Teixeira, bilhete de identidade n.º 3843019, de 1 de Março de 1996, de Lisboa.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 29 de Agosto de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 98, a fl. 25 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S. A. — Eleição em 12 de Julho de 2000 para o mandato de três anos.

- Maria Teresa Baptista de Oliveira Borralho, bilhete de identidade n.º 5600958, emitido em 12 de Junho de 1996 em Lisboa.
- Augusto Álvaro Jesus Fidalgo, bilhete de identidade n.º 368320, emitido em 9 de Junho de 1992 em Lisboa.
- Nuno Filipe Madeira Lameira, bilhete de identidade n.º 10521797, emitido em 24 de Maio de 2000 em Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 31 de Agosto de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 99/2000, a fl. 25 do livro n.º 1.

Comissão e Subcomissões de Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, E. P. — Eleição em 18 de Maio de 2000 para o mandato de dois anos.

Comissão de trabalhadores

- Arnaldo Bento Felício, 50 anos, oficial electricista, bilhete de identidade n.º 2232854, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 3049.
- Adelino Correia Pais, 48 anos, coordenador técnico administrativo, bilhete de identidade n.º 688222, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 1441.
- Mário António Paulo, 44 anos, encarregado de tracção, bilhete de identidade n.º 5234174, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 3850.

Paulo Jorge Silva Pereira Alves, 36 anos, técnico auxiliar administrativo, bilhete de identidade n.º 6464870, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 4862.

Luís Manuel Hilário Botelho, 40 anos, oficial serralheiro, bilhete de identidade n.º 5334923, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 3890.

José da Luz Simão, 58 anos, oficial electricista, bilhete de identidade n.º 1464823, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 2378.

José Joaquim Alexandre Alves, 55 anos, oficial electricista, bilhete de identidade n.º 5602347, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 2706.

José Manuel Coelho Gameiro, 46 anos, oficial serralheiro, bilhete de identidade n.º 5232784, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 3858.

Henrique Manuel Siva Trindade, 38 anos, maquinista, bilhete de identidade n.º 6064292, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 4169.

Manuel Jorge Lourenço, 46 anos, oficial electricista, bilhete de identidade n.º 4573270, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 3706.

Carlos Jorge da Silva Gonçalves Pereira, 41 anos, técnico principal, bilhete de identidade n.º 5191380, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 3898.

Subcomissão de Trabalhadores do Edifício de Barbosa du Bocage

Otilia da Conceição Murcela Ferreira, 39 anos, técnica administrativa, bilhete de identidade n.º 6073138, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 4053.

António Manuel Costa Pereira, 34 anos, técnico administrativo, bilhete de identidade n.º 7269815, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 4447.

Idalina Maria Reis Laureano, 48 anos, técnica superior, bilhete de identidade n.º 2173843, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 3777.

António Silva Azevedo, 55 anos, técnico auxiliar administrativo, bilhete de identidade n.º 2681256, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 1736.

Maria Amália Magno Madeira, 49 anos, secretária, bilhete de identidade n.º 2200740, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 3297.

Subcomissão de Trabalhadores da Direcção de Operações

Henrique Manuel Siva Trindade, 38 anos, maquinista, bilhete de identidade n.º 6064292, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 4169.

José Luís Ferreira Mendes de Sousa, 37 anos, factor, bilhete de identidade n.º 6037806, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 4324.

Eugénio Fernando Simões Catarino, 34 anos, operador de linha, bilhete de identidade n.º 7329526, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 5177.

Filipe António Mendes Carrapiço, 47 anos, operador de linha, bilhete de identidade n.º 3521882, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 3525.

Paulo Jorge Vitorino Santos Silva, 37 anos, operador de linha, bilhete de identidade n.º 6186833, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 4130.

Subcomissão de Trabalhadores do Parque de Materiais e Oficinas II (Calvanas)

Francisco da Conceição Mendes, 62 anos, oficial serralheiro, bilhete de identidade n.º 4039608, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 2965.

Carlos Jorge da Silva Gonçalves Pereira, 41 anos, técnico principal, bilhete de identidade n.º 5191380, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 3898.

José Joaquim Alexandre Alves, 58 anos, oficial electricista, bilhete de identidade n.º 5602347, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 2706.

Carlos João Valadas Nunes Dinis, 30 anos, oficial de via, bilhete de identidade n.º 8591738, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 4779.

José Carlos Estêvão Silveira, 29 anos, oficial electricista, bilhete de identidade n.º 10118643, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 4883.

Subcomissão de Trabalhadores do Parque de Materiais e Oficinas III (Pontinha)

José Manuel Coelho Gameiro, 45 anos, oficial serralheiro, bilhete de identidade n.º 5232784, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 3858.

João Manuel Reis Pessoa, 46 anos, oficial electricista, bilhete de identidade n.º 5061927, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 3737.

Albino Mateus Esteves, 44 anos, oficial serralheiro, bilhete de identidade n.º 4374304, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 3726.

João Paulo de Sousa Areosa, 29 anos, desenhador, bilhete de identidade n.º 9552297, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 5066.

Vítor Manuel Nunes Valente, 49 anos, oficial serralheiro, bilhete de identidade n.º 4650985, do Arquivo de Identificação de Lisboa, número ML 2956.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 4 de Setembro de 2000, ao abrigo do artigo 4.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 1000/2000, a fl. 25 do livro n.º 1.