

Boletim do Trabalho e Emprego

17

1.^A SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 6,82

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 17	P. 1257-1318	8-MAIO-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

ÍNDICE

	Pág.
Conselho Económico e Social
Regulamentação do trabalho	1261
Organizações do trabalho	1301
Informação sobre trabalho e emprego

Conselho Económico e Social:

...

Pág.

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Norte) — Alteração salarial e outras 1261
- CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — Norte) — Alteração salarial e outras 1264
- CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras 1265
- ACT entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global 1268
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação e o SINDEQ — Sind. Democrático de Energia, Química, Têxtil e Ind. Diversas e outros — Integração em níveis de qualificação 1295
- CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Integração em níveis de qualificação 1296
- CCT entre a APAVT — Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Integração em níveis de qualificação 1297

— AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L. ^{da} , e o SINQUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Integração em níveis de qualificação	1298
— AE entre a IFM — Ind. de Fibras de Madeira, S. A., e a FEVICCOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Integração em níveis de qualificação	1298
— AE entre a VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L. ^{da} , e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Integração em níveis de qualificação	1300

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— STEIS — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul — Alteração	1301
---	------

II — Direcção:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria — ANASE (passa a denominar-se Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria — ANASEL) — Alteração	1313
— ANERH — Assoc. Nacional das Empresas de Recursos Humanos Alimentação — Alteração	1313

II — Direcção:

— ACES — Assoc. Comercial e Empresarial de Santarém	1314
— Assoc. Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas	1315
— APED — Assoc. Portuguesa de Distribuição	1315

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— SN Maia — Siderurgia Nacional, S. A. — Alteração	1315
--	------

II — Eleições:

...

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

I — Convocatórias:

— MARTIFER — Construções Metalomecânicas, S. A.	1316
— TEGAEL — Telecomunicações, Gás e Electricidade, S. A.	1317
— IBERAGAR — Sociedade Luso-Espanhola de Colóides Marinhos, S. A.	1317

— HUF Portuguesa — Fábrica de Componentes para o Automóvel, L. ^{da}	1317
— CMB — Construções Metálicas da Beira, L. ^{da}	1317
— CMG — Cerâmicas, L. ^{da} — Rectificação	1317

II — Eleição de representantes:

— UNITRATO — Unidades Turístico-Hoteleiras, S. A.	1318
— Yazaki Saltano Portugal, L. ^{da}	1318



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Norte) — Alteração salarial e outras.

Alteração aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006.

CAPÍTULO I
Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por um lado, as empresas de

moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias nele previstas, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção abrange 51 empresas, a que correspondem 1160 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

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

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

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

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

8 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias imediatos a constar do prazo fixado no n.º 6.

9 — As tabelas salariais e as cláusulas expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Novembro de 2006.

10 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o contrato a rever.

Cláusula 53.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

1 —

2 — Caso não forneçam refeições, as empresas pagam um subsídio de € 4,30 por cada dia de trabalho efetivamente prestado, qualquer que seja o horário praticado pelos trabalhadores, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

3 —

ANEXO I-A

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de moagem de trigo

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral Moleiro ou técnico de fabrico	647,50
2	Analista	571,50
3	Ajudante de moleiro ou técnico de fabrico Fiel de armazém Preparador(a)	520,50
4	Reparador e carpinteiro Estriador de cilindros Ajudante de fiel de armazém	508,50
5	Condutor de máquinas de moagem Condutor de silos Ensacador/pesador Saqueiro Auxiliar de laboração, guarda ou porteiro	498,50
6	Encarregado(a)	427
7	Empacotadeira Costureira Servente	422

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 11,50;

Três turnos — € 15.

ANEXO I-B

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de massas alimentícias

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral Técnico de fabrico	647,50
2	Analista	571,50
3	Ajudante de técnico de fabrico Fiel de armazém Preparador(a)	520,50
4	Reparador Carpinteiro Ajudante de fiel de armazém	508,50
5	Condutor de prensas	505
6	Maquinista de caldeira Condutor de máquinas Condutor de máquinas de empacotamento Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	498,50

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
7	Encarregada	427
8	Chefe de linha	424,50
9	Empacotadeira	422
	Servente	

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 11,50;
Três turnos — € 15.

ANEXO I-C

Tabela de salários mínimos para a indústria de descasque de arroz

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral	647,50
	Técnico de fabrico ou condutor de descasque	
2	Analista	571,50
3	Preparador(a)	520,50
	Ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque	
	Fiel de armazém	
4	Carpinteiro	508,50
	Ajudante de fiel de armazém	
5	Condutor de máquinas	498,50
	Condutor de máquinas de empacotamento	
	Auxiliar de laboração	
	Guarda ou porteiro	
6	Encarregada	427
7	Costureira-lavadeira	422
	Empacotadeira	
	Servente	

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 11,50;
Três turnos — € 15.

ANEXO I-D

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de alimentos compostos para animais

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral	683
2	Encarregado de fabrico	652,50

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
3	Analista	620,50
	Ajudante de encarregado de fabrico	
4	Encarregado de serviço	584
5	Chefe de grupo	554
	Fiel de armazém	
	Preparador(a)	
6	Preparador de adesão e mistura	518,50
	Operador de moinhos	
	Granulador	
	Pesador de concentrados	
	Empilhador	
	Operador de melaçagem	
7	Alimentador de silos	498,50
	Caixeiro de armazém	
	Cosedor de sacos	
	Pesador	
	Enscador	
	Vigilante de instalação de fabrico	
	Guarda ou porteiro	
	Auxiliar de laboração	
8	Encarregada	427
9	Costureira	422
	Empacotadeira	
	Servente	

Subsídio de turno — os trabalhadores que laborem em turnos têm direito a um subsídio de 10,0% sobre a respectiva remuneração.

Lisboa, 5 de Fevereiro de 2007.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagens e Massas:
Vasco M. de Campos Lencastre, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:
João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:
João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:
José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Declaração

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

Lisboa, 15 de Março de 2007. — Pelo Secretariado,
(*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 20 de Abril de 2007, a fl. 162 do livro n.º 10, com o registo n.º 64/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — Norte) — Alteração salarial e outras.

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por um lado, as empresas de moagens, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção abrange 51 empresas, a que correspondem 1160 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

.....

9 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir 1 de Novembro de 2006.

Cláusula 53.^a

Subsídio de alimentação

.....

2 — Caso não forneçam refeições, as empresas pagam um subsídio de € 4,30 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, qualquer que seja o horário praticado pelos trabalhadores, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

ANEXO I-A

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de moagem de trigo

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral Moleiro ou técnico de fabrico	647,50
2	Analista	571,50
3	Ajudante de moleiro ou técnico de fabrico Fiel de armazém Preparador(a)	520,50

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
4	Reparador Carpinteiro Estriador de cilindros Ajudante de fiel de armazém	508,50
5	Condutor de máquinas de moagem Condutor de silos Ensacador/pesador Saqueiro Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	498,50
6	Encarregada	427
7	Empacotadeira Costureira Servente	422

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 11,50;
Três turnos — € 15.

ANEXO I-B

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de massas alimentícias

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral Técnico de fabrico	647,50
2	Analista	571,50
3	Ajudante de técnico de fabrico Fiel de armazém Preparador(a)	520,50
4	Reparador Carpinteiro Ajudante de fiel de armazém	508,50
5	Condutor de prensas	505
6	Maquinista de caldeira Condutor de máquinas Condutor de máquinas de empacotamento Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	498,50
7	Encarregada	427
8	Chefe de linha	424,50
9	Empacotadeira Servente	422

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 11,50;
Três turnos — € 15.

ANEXO I-C

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de descasque de arroz

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral Técnico de fabrico ou condutor de descasque	647,50
2	Analista	571,50
3	Preparador(a) Ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque Fiel de armazém	520,50
4	Carpinteiro Ajudante de fiel de armazém	508,50
5	Condutor de máquinas Condutor de máquinas de empacotamento Auxiliar de laboração Guarda ou porteiro	498,50
6	Encarregada	427
7	Costureira-lavadeira Empacotadeira Servente	422

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 11,50;
Três turnos — € 15.

ANEXO I-D

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de alimentos compostos para animais

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral	683
2	Encarregado de fabrico	652,50
3	Analista Ajudante de encarregado de fabrico	620,50
4	Encarregado de serviço	584
5	Chefe de grupo Fiel de armazém Preparador(a)	554
6	Preparador de adesão e mistura Operador de moinhos Granulador Pesador de concentrados Empilhador Operador de melaçagem	518,50
7	Alimentador de silos Caixeiro de armazém Cosedor de sacos Ensacador	498,50

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
7	Pesador Vigilante de instalação de fabrico Guarda ou porteiro Auxiliar de laboração	498,50
8	Encarregada	427
9	Costureira Empacotadeira Servente	422

Subsídio de turno — os trabalhadores que laborem em turnos têm direito a um subsídio de 10% sobre a respectiva remuneração.

Porto, 23 de Janeiro de 2007.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagens e Massas:

Vasco de Campos Lencastre, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 5 de Março de 2007. — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes.

Depositado em 20 de Abril de 2007, a fl. 162 do livro n.º 10, com o n.º 63/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. Nacional dos Importadores/Armacenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETI-CEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras aos textos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional, inscritas na NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

2 — Este CCT abrange 36 empregadores e 522 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

1 — O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

2 —

3 —

4 —

5 —

6 —

7 —

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

.....

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não poder fazer, pagá-la nos limites fixados de € 11 ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 9,50 por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 —

Cláusula 38.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal

para falhas de € 31 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 —

3 —

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de € 3,50 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 —

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nela participem com montante não inferior a € 3,50.

Remunerações certas mínimas

Tabela salarial

Nível	Euros
I	1 085
II	943
III	847
IV	833
V	761
VI	690
VII	637
VIII	576
IX	526
X	502
XI	481
XII	455

ANEXO VII

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;
Chefe de serviços;
Chefe do centro de informática;
Contabilista/técnico de contas;
Director de serviços;
Gestor de produto.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção de escritório;
Guarda-livros;
Programador de informática;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção de aprovisionamento;
Chefe de secção de controlo analítico;
Chefe de secção de informação médica;

Chefe de secção de vendas;
Encarregado de armazém;
Encarregado-geral de manutenção;
Técnico;
Técnico de serviço social.

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

Caixeiro-encarregado;
Encarregado de refeitório;
Encarregado de sector (electricista);
Enfermeiro-coordenador;
Fogoeiro-encarregado;
Preparador técnico-encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;
Delegado de informação médica;
Educador de infância;
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Enfermeiro;
Operador de informática;
Prospector de vendas;
Secretário de direcção;
Tradutor;
Vendedor especializado.

4.2 — Produção:

Analista;
Desenhador-projectista;
Desenhador publicitário;
Preparador técnico.

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Escriturário.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;
Promotor de vendas;
Vendedor.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;
Analista auxiliar;
Embalador-encarregado;
Desenhador;
Desenhador de arte finalista;
Electricista;
Fogoeiro;
Mecânico de automóveis;
Oficial de manutenção e conservação industrial;
Preparador técnico auxiliar.

5.4 — Outros:

Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Costureiro de artigos de ortopedia;
Cozinheiro;
Dispenseiro;

Encarregado de lavandaria;
Encarregado de serviços auxiliares;
Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia;
Motorista (ligeiros e pesados).

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cozinha;
Ajudante de motorista;
Costureira;
Distribuidor;
Embalador (armazém);
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório;
Engomadeira;
Higienizador;
Jardineiro;
Operador de máquinas;
Telefonista;
Vigilante.

6.2 — Produção:

Auxiliar de laboratório;
Embalador (produção).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Porteiro;
Servente;
Trabalhador de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante (caixeiro);
Praticante (caixeiro);
Pré-oficial (electricista).

Porto, 8 de Março de 2007.

Pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José António Garcia Braga Cruz, mandatário.

António Barbosa da Silva, mandatário.

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

Oswaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Adriano Gonçalves Martins, mandatário.

Declaração

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

Lisboa, 15 de Março de 2007. — Pelo Secretariado,
(*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 20 de Abril de 2007, a fl. 161 do livro n.º 10, com o n.º 62/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas suas subscritoras e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho e com o artigo 15.º de Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, estão abrangidos pelo presente ACT 2555 trabalhadores e seis empregadores.

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

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

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

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

n.º 18, de 15 de Maio de 2004), em 2005 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2005) e em 2006 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2006).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

CAPÍTULO II

Actividade sindical no interior das empresas

Cláusula 3.^a

Actividade sindical nas empresas — Disposições gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

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

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

Cláusula 4.^a

Reuniões

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

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

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar ao empregador ou a quem o represente e aos traba-

lhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 6.ª

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

Cláusula 5.ª

Competência dos delegados sindicais

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

Cláusula 6.ª

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

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

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

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

Cláusula 7.ª

Instalação das comissões

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

Cláusula 8.ª

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — A direcção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao 1.º dia em que faltarem.

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

Cláusula 9.ª

Número de delegados por sindicato

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

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao empregador, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

CAPÍTULO III

Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 10.ª

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Carreiras profissionais

1 — O empregador deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

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

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

Cláusula 12.^a

Classificação dos trabalhadores

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

2 — O empregador só pode baixar a categoria profissional do trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe possibilitar a manutenção do contrato de trabalho, com

o seu acordo escrito e parecer prévio do respectivo sindicato.

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

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

Cláusula 13.^a

Contratos a termo

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

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

Cláusula 14.^a

Período experimental

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o n.º 5 da cláusula 10.^a, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

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

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

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

Cláusula 15.^a

Quadros de pessoal

O empregador é obrigado a enviar aos sindicatos, até 30 de Novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado de todas as instalações fixas das empresas, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 17.^a

Deveres do empregador

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

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- i) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- j) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;
- l) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- m) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização;
- n) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija.

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

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

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

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

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;
- e) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- f) Frequentar as acções de formação profissional a que se refere as alíneas e) e g) do n.º 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 19.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los, aplicar-lhes outras sanções, ou tratá-los desfavoravelmente por causa desse exercício;

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

Cláusula 20.^a

Quotizações sindicais

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

2 — A dedução referida no número anterior será processada e produzirá efeitos a partir do mês seguinte àquele em que a declaração tenha sido apresentada nos serviços competentes da empresa.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Duração e organização do tempo de trabalho Princípios gerais

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

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

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

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

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

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

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

- a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário de turnos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;
- c) Horário flexível — aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) Isenção de horário de trabalho — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

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

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

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

- a) 30% no primeiro aumento;
- b) 35% no segundo aumento;
- c) 35% no terceiro aumento.

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

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

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

Cláusula 22.^a

Regime de horários fixos

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

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

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

Cláusula 23.^a

Regime de horário por turnos

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

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

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

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

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

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

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

6 — Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais — estes em termos de média anual — não forem superiores a sete e trinta e cinco horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de quinze minutos considerada como tempo efectivo de serviço.

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

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

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

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

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

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

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

14 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de 15 anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, deverá solicitá-lo por escrito ao empregador.

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

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.

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

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

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

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

16.3 — Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador procurará reconvertê-lo para outra profissão ou cate-

goria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, e em que se verifiquem vagas.

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

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

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

Cláusula 24.^a

Regime de horários flexíveis

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

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

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

4 — Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvidas sobre o assunto as organizações sindicais subscritoras do ACT, comissões intersindicais e comissão de trabalhadores, por esta ordem.

Cláusula 25.^a

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

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

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

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

5 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, evocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, bem como nas situações em que a legislação preveja a sua proibição ou dispensa, nomeadamente deficientes, mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 2 anos e menores.

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

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

este coincida com as horas normais das principais refeições:

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

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

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

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

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

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

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

Nos centros operacionais (CO) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de € 3,14 por cada chamada.

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

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

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

Cláusula 28.^a

Regime de prevenção

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 30.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

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

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

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

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

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

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

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

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder quatro horas.

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

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

Cláusula 31.^a

Substituições temporárias

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

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

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

Cláusula 32.^a

Alteração de profissão

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

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

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 33.^a

Local de trabalho

1 — O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no acto de admissão de cada trabalhador.

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

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

Cláusula 34.^a

Transferência de local de trabalho

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

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

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

Cláusula 35.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa do empregador, este

acordará por negociação com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela mesma, devendo ser tidos em conta os encargos que terá de suportar com a mudança e instalação da nova residência.

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

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

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

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

2 — Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

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

Cláusula 37.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

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

2 — Nas deslocações efectuadas a mais de 20 km do local habitual de trabalho, e em que haja pernoita o trabalhador tem direito, para além do previsto no número anterior, a uma ajuda de custo diária de montante igual a 20% da remuneração de base correspondente aos dias completos de deslocação.

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

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

Horas de partida:

Até às 13 horas — 100%;

Das 13 às 21 horas — 75%;

Depois das 21 horas — 50%;

Horas de regresso:

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1 — Durante as deslocações o empregador assegurará um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela segurança social ou por entidade seguradora.

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Utilização de viatura própria

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

Cláusula 40.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

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

Cláusula 41.^a

Regime especial de deslocação

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

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 42.^a

Princípio geral

1 — O empregador está obrigado a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, à protecção da maternidade e da paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

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

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 43.^a

Feriados

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

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

Cláusula 44.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

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

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 48.^a

Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua

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

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

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

Cláusula 49.^a

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

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Definição de falta

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

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

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

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova das faltas

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

- a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias;
- b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

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

Cláusula 52.^a

Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas:

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

Cláusula 53.^a

Efeito das faltas justificadas

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

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

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

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

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

Cláusula 54.^a

Efeito das faltas injustificadas

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

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

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

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 56.^a

Impedimentos prolongados

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 57.^a

Licenças sem retribuição

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 58.^a

Remuneração mensal de base

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

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

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

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

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

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

4.2 — Após a avaliação, o empregador terá de comunicar a cada trabalhador o resultado obtido, discriminado por factores, bem como deverá entregar a cada trabalhador cópia da respectiva ficha de avaliação.

O trabalhador pode pedir durante a entrevista todos os elementos que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação, devendo os mesmos serem-lhe facultados com a brevidade necessária ao cumprimento do prazo para a reclamação.

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

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

4.5 — O empregador reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre os quais tenha recaído a reclamação, dando resposta ao reclamante num prazo máximo de 90 dias após a recepção da reclamação.

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

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

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

Cláusula 59.^a

Tempo, local e forma de pagamento

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

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

Cláusula 60.^a

Determinação da remuneração horária

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

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

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

Cláusula 61.^a

Diuturnidades

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

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

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

2 — As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de € 33,65.

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

Cláusula 62.^a

Subsídio de turno

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

- Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — € 172,50;
- Três turnos com uma folga fixa e outra variável — € 144,40;
- Três turnos com duas folgas fixas — € 125,50;
- Dois turnos com duas folgas variáveis — € 111,20;
- Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — € 94,30;
- Dois turnos com duas folgas fixas — € 86,60.

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

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

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

Cláusula 63.^a

Retribuição do trabalho nocturno

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

Cláusula 64.^a

Subsídio de prevenção

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

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

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

Cláusula 65.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

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

Cláusula 66.^a

Abono para falhas

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

- a) € 1,57 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (operadores de posto de portagem e caixas);
- b) € 0,94 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas (operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).

Cláusula 67.^a

Remuneração durante as férias e subsídio de férias

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

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

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

Cláusula 68.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 69.^a

Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

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

- a) € 38,80 até aos 14 anos de idade;
- b) € 54 até aos 18 anos de idade;
- c) € 63,50 sem limite de idade.

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

Cláusula 70.^a

Seguro de doença

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

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

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

Cláusula 71.^a

Complemento de subsídio de doença

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

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

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

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

Cláusula 72.^a

Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho

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

Cláusula 73.^a

Incapacidade permanente parcial

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

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

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

Cláusula 74.^a

Incapacidade permanente absoluta

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

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

Cláusula 75.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que o empregador não garanta o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de € 8,75 por cada dia de trabalho efectivo.

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 76.^a

Princípios gerais

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

ficas das suas actividades, através de regulamentos internos e sua posterior transposição para o presente ACT.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Formação

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

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

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

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

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

5 — Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

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

CAPÍTULO XIII

Disciplina nas empresas

Cláusula 78.^a

Infracção disciplinar

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

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

Cláusula 79.^a

Poder disciplinar

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

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

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

Cláusula 80.^a

Processo disciplinar

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

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

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

decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 81.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIV

Cessaçao do contrato de trabalho

Cláusula 82.^a

Cessaçao do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 83.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 84.^a

Princípio da maior favorabilidade

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

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

Cláusula 85.^a

Manual de acolhimento

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

ANEXO I

Descrição de funções

Profissionais de armazém

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

Construção civil

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Oficial de obra civil. — É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação e reparação de auto-estradas, operando, quando necessário, equipamentos especiais, tais como compactadores e compressores.

Procede à operação de desobstrução e limpeza da auto-estrada após acidente ou intempéries, podendo, em alguns casos, orientar pequenas equipas de trabalho.

Realiza tarefas simples de manutenção geral de apoio nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

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

Auxiliar de técnico de expropriações. — É o profissional que presta apoio executivo a um técnico especialista de expropriações ou a um técnico de expropriações; pode executar, sob a orientação e por delegação da sua chefia funcional directa, parte das tarefas a esta cometidas.

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

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

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

Desenhadores

Desenhador-projectista. — É o profissional que procede à recolha, análise e estudo de elementos relativos às diversas fases dos projectos de auto-estrada — estudo prévio, projecto de base e projecto de execução — de modo a encontrar e desenhar as soluções que melhor se enquadrem nos objectivos previamente definidos.

Efectua estudos e cálculos de acordo com as características do desenho a efectuar, nomeadamente cálculos de coordenadas e rumos, cálculo de tangentes e vértices, cálculo de maciços, implantando no desenho os valores calculados e elaborando a respectiva tabela.

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

Desenhador de estudos. — É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, amplia e executa desenhos relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação.

Efectua cálculos e medições necessários à concretização do trabalho, utilizando conhecimentos de materiais e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação.

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

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

Electricistas/electrónicos

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

Técnico de electrónica. — É o profissional que colabora na elaboração e realização de projectos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos electrónicos.

Procede à detecção e reparação de avarias em aparelhagem de electrónica de controlo analítico utilizando aparelhos de teste e medição electrónica.

Encarregado fiscal de electricidade. — É o profissional que acompanha e fiscaliza as obras eléctricas e de telecomunicações executadas nas diferentes fases da obra, de forma a assegurar o controlo de qualidade e quantidade previstos no projecto e caderno de encargos.

Estuda e analisa propostas de utilização de materiais apresentados pelos empreiteiros para verificar a sua qualidade e adequação técnica ao trabalho a efectuar.

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

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

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

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

Auxiliares de escritório

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

Telefonista. — É o profissional que, operando num posto telefónico, recebe chamadas, transmitindo-as às diversas extensões e estabelece as ligações que lhe são solicitadas.

Toma nota de mensagens e transmite-as aos respectivos destinatários. Emite e recebe telegramas.

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

Operador reprográfico. — É o profissional que efectua a reprodução de documentação e desenhos, através de máquinas fotocopiadoras e heliográficas.

Pode efectuar corte de desenhos técnicos, utilizando, para o efeito, guilhotina, assim como colagens e encadernações de documentação vária.

Empregado de limpeza. — É o profissional que executa o serviço de limpeza/arrumação de instalações e zela

pelas condições de higiene e asseio das mesmas. Providencia a reposição de material (consumíveis de higiene).

Profissionais de escritório

Técnico administrativo especialista. — É o profissional que organiza e desenvolve trabalhos de natureza técnica administrativa especializada de apoio a diversas áreas das empresas. Pesquisa, analisa e trata os elementos relativos à área em estudo e elabora propostas ou relatórios.

Prepara e acompanha processos de natureza técnica de âmbito administrativo.

Pode coordenar e orientar as actividades de uma área específica de trabalho das empresas, planeando e distribuindo tarefas a colaboradores menos qualificados e controlando os resultados das mesmas.

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

Técnico administrativo. — É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente análise e verificação de documentos, recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

Secretário. — É o profissional que executa tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode operar com equipamento informático e fazer traduções e retroversões.

Marca e prepara entrevistas e transmite pedidos de informação, providencia pela organização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Elabora um plano de actividades onde ordena as marcações de reuniões, entrevistas, contactos telefónicos ou pessoais e deslocções do titular que secretaria. Recebe, data e distribui correspondência e assegura a circulação de informação segundo as normas existentes e ou directivas recebidas.

Mantém actualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários.

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

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

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

Pode complementarmente efectuar trabalhos de dactilografia ou executar trabalhos em rotinas informáticas.

Portagens

Encarregado de portagens. — É o profissional que coordena os meios humanos afectos à área de portagens, assegurando o bom funcionamento das diversas barreiras de portagem sob a sua responsabilidade.

Elabora o plano anual de escalas de serviço; analisa e verifica necessidades suplementares de mão-de-obra, assegura a existência de um fundo de trocos para o funcionamento da portagem.

Operador principal de posto de portagem. — É o profissional que coordena e supervisiona o funcionamento das barreiras de portagem e os meios humanos ali afectos, na dependência do respectivo encarregado de portagens.

Organiza e distribui os operadores de posto de portagem pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável para permitir descanso de operadores de posto de portagem, ou em casos de força maior; confere e controla o fundo de maneo atribuído à barreira.

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

Operador de posto de portagem. — É o profissional que classifica e regista (conforme regras definidas) os veículos entrados na auto-estrada, procedendo à cobrança das tarifas de portagem correspondentes, utilizando para o efeito equipamento apropriado.

Zela pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento utilizado e da cabina de portagem; preen-

che todo o expediente de apoio à sua actividade; pode acompanhar a abertura das bolsas e respectiva conferência de valores.

Quadros superiores

Nível I:

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

Nível II:

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

Nível III:

- a) Supervisiona, directa e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência profissional de elevada especialização;
- b) Faz coordenação complexa de actividades numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos de prioridades relativas e de interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Nível IV:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada nas empresas;
- b) Poderá executar, com autonomia técnica, trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;

- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre problemas a tratar e que têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas e invulgares;
- e) Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Nível v:

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

Estagiário. — Licenciado ou bacharel, sem qualquer experiência profissional ou com experiência profissional externa inferior a dois anos em áreas diferentes daquela para que sejam admitidos, exercendo funções sem autonomia técnica e sob a orientação de um quadro superior mais qualificado, não podendo permanecer nesta categoria durante mais de dois anos. Sendo-lhe atribuída, a remuneração mensal actualizada de € 1109,50.

Rodoviários

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

Providencia pela realização de revisões periódicas ou pela reparação de avarias identificadas.

Topografia

Topógrafo. — É o profissional que, recebendo informações genéricas sobre o tipo de trabalho a efectuar, prepara, orienta e executa todos os levantamentos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais.

Fiscaliza, controla e acompanha a execução das obras para verificação dos elementos geométricos e topográficos do projecto.

Opera os equipamentos de topografia, procedendo a medições e cálculos de coordenadas por processos diversos e com base em figuras geométricas diversas.

Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre.

Executa nivelamentos taqueométricos e geométricos de grande precisão, calculando os respectivos resultados.

Auxiliar de topografia. — É o profissional que colabora com o topógrafo nos trabalhos realizados em campo e gabinete, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido.

Executa observações de figuras simples previamente reconhecidas e observadas e calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos próprios. Representa graficamente e em qualquer escala os resultados das operações efectuadas em campo por meio de desenho próprio. Efectua a limpeza e manutenção simples dos equipamentos utilizados nos trabalhos de campo.

Porta-miras. — É o profissional que, sob a orientação do topógrafo, colabora na realização de trabalho de campo de topografia (medições e registos de cadernetas). Fixa e posiciona miras, estacas e bandeirolas.

Abre o campo de visão nas zonas a observar, limpando o terreno. Transporta e procede à limpeza e manutenção do equipamento.

Assistência a utentes

Encarregado de assistência a utentes. — É o profissional que, prioritariamente recrutado entre trabalhadores do centro de comunicações ou do sector de mecânica, possuindo bons conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de comunicações e ou mecânica, coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes.

Planeia, acompanha e controla as actividades da assistência a utentes, e nas áreas da central de comunicações e mecânica, nomeadamente, patrulhamentos, atendimento de utentes no local ou na via central de comunicações, manutenção do parque automóvel, etc. Colabora, quando necessário, nas operações de assistência a sinistros, através da coordenação de pessoal sob sua responsabilidade.

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

Operador de central de comunicações. — É o profissional que opera os equipamentos de comunicações existentes na central do centro operacional (CO), assegurando o estabelecimento e transmissão de informação interna e externa.

Em situações de assistência a utentes (mecânica e sinistros) é responsável pela centralização de todas as informações recebidas e respectiva articulação e canalização, por forma a accionar, em tempo útil, os meios necessários à resolução das ocorrências, de acordo com as normas estabelecidas.

Oficial de mecânica. — É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e electricidade auto, procede a patrulhamentos ao longo da auto-es-

trada, assegurando a vigilância e a assistência aos utentes em situações de avaria e ou sinistros.

Pode realizar pequenas operações de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

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

ANEXO II

Condições específicas de admissão e acesso

1 — Princípios gerais:

1.1 — Disposições genéricas:

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

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

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

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

- a) A passagem do escalão A para o escalão B, nas categorias com menos de cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80% ou com classificações em dois anos entre 70% e 80% ou ainda com classificações em três anos não inferiores a 50%;
- b) Nas categorias em que existem quatro escalões a passagem de B para C será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80% ou que em dois anos tenham obtido classificações iguais ou superiores a 70% (75%, se considerada a avaliação respeitante a 1995);
- c) Nas categorias em que existem cinco escalões a passagem de A para B será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80% ou que em dois anos tenham obtido classificações não inferiores a 50%;
- d) A passagem do escalão B para o escalão C, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados, no escalão B, com classificação superior a 80%, ou com classificações em dois anos entre 70% e 80%, ou em quatro anos com classificações não inferiores a 50%;

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

f) Enquanto o factor risco não tiver expressão adequada na qualificação de funções e a sua tradução na tabela salarial, aos ajudantes de oficial de obra civil aplicar-se-ão as regras estabelecidas para as categorias com 5 escalões, no que se refere à passagem do escalão B para o C.

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

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

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

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

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

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

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

1.2 — Conceitos gerais:

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

Função — é o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador;

Tarefa — é o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos;

Carreira profissional — considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador, para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

2 — Habilitações, período experimental e níveis de qualificação:

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

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Níveis de qualificação
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica.	Até 90 dias ...	Profissionais semi-qualificados.
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica.	Até 60 dias ...	Profissionais não qualificados.

3 — Deontologia profissional:

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

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

Tabela salarial de 2007

(Em euros)

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Profissionais de armazém					
Fiel de armazém	765,50	820	899	951,50	995,50
Profissionais de construção civil					
Téc. esp. expropriações	1 482,50	1 546	1 632,50		
Enc. de laboratório	1 482,50	1 546	1 632,50		
Enc. geral de obra civil	1 305	1 435	1 482,50	1 546	1 632,50
Téc. sinal. rodoviária	1 216,50	1 305	1 435	1 482,50	1 546
Téc. cons. man. rev. veg.	1 216,50	1 305	1 435		
Enc. fiscal de obras	1 091,50	1 216,50	1 305	1 482,50	1 632,50
Téc. de expropriações	1 091,50	1 144	1 305	1 435	
Téc. de laboratório	1 041	1 091,50	1 216,50	1 305	1 482,50
Of. de obra civil	820	865	899	973	1 041
Op. de laboratório	758	820	865	930	995,50
Aux. téc. expropriações	693	758	820	899	995,50
Aj. op. de laboratório	613	640,50	721		
Ajudante of. ob. civil	526	640,50	704,50	758	
Guarda	486,50	503	526		
Desenhadores					
Desenhador project.	1 216,50	1 305	1 435	1 482,50	1 546
Medidor orçamentista	1 041	1 091,50	1 216,50	1 305	1 435
Desenhador de estudos	899	995,50	1 041	1 091,50	
Desenhador de execução	693	721	765,50	820	
Arquivista técnico	640,50	678	721		
Electricistas/electrónicos					
Téc. de electricidade	1 305	1 435	1 482,50	1 546	1 632,50
Téc. de electrónica	1 305	1 435	1 482,50	1 546	1 632,50
Enc. fiscal electr.	1 091,50	1 216,50	1 305	1 482,50	1 632,50
Oficial electricista	820	865	899	973	1 041
Oficial electrónica	820	865	899	973	1 041
Auxiliares de escritório					
Emp. serv. externos	693	721	758	793	
Operad. reprográfico	693	721	758		
Telefonista	693	721	758		
Contínuo	613	640,50	678,50	721	
Empregado de limpeza	486,50	526	613	640,50	
Profissionais de escritório					
Téc. adm. especialista	1 482,50	1 546	1 632,50		
Téc. pub. marketing	1 482,50	1 546	1 632,50		
Téc. administrativo	1 091,50	1 144	1 305	1 450,50	

Categoria profissional	Escalações				
	A	B	C	D	E
Secretário	1 041	1 091,50	1 144	1 305	1 392,50
Recepcionista	973	1 041	1 091,50	1 144	
Caixa	899	995,50	1 041	1 091,50	
Escriturário	693	758	820	899	995,50
Portagens					
Encarreg. portagens	1 305	1 435	1 482,50	1 546	1 632,50
Op. prin. p. portagem	899	995,50	1 041	1 091,50	1 144
Op. p. portagem	613	678,50	721	793	865
Quadros superiores					
Nível I	3 009,50	3 105,50	3 416,50	3 629,50	
Nível II	2 392	2 516	2 638	2 763	
Nível III	2 050,50	2 143,50	2 236	2 327	
Nível IV	1 710,50	801	1 897	1 989,50	
Nível V	1 461,50	1 524	1 569,50	1 616,50	
Estagiário	1 168,50				
Rodoviários					
Motorista	721	765,50	865	899	
Topografia					
Topógrafo	1 216,50	1 305	1 435	1 546	1 632,50
Aux. topografia	693	721	765,50	793	
Porta-miras	613	640,50	693		
Assistência a utentes					
Enc. ass. utentes	1 305	1 435	1 482,50	1 546	1 632,50
Enc. turno do CCO	1 256,50	1 305	1 367,50	1 435	1 502
Op. cent. comunicações	899	995,50	1 041	1 091,50	1 144
Oficial mecânica	820	865	899	973	1 041
Op. patrulhamento	704,50	758	793	820	

Lisboa, 16 de Março de 2007.

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

Daniel Pacheco Amaral, administrador.
João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento, administrador.

Pela Via Verde de Portugal, S. A.:

João Pedro Stilwell Rosa e Melo, administrador.
João Manuel Filipe Pecegueiro, administrador.

Pela BRISA, Assistência Rodoviária, S. A.:

João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento, administrador.
Rui Manuel Cunha Roque, administrador.

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

Francisco Sanches Osório Montanha Rebelo, administrador.
Luís Augusto Ferreira Graça Nery, administrador.

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

Fernando Maria Foles da Costa, administrador.
Pedro António Marques de Castro Fernandes, administrador.

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

Pedro José Lacerda M. Fernandes Carvalho, administrador.
Manuel Eduardo Andrade Lamego, administrador.

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

Joaquim Martins, secretário-geral.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado, mandatário.

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

Jorge Manuel Silva Pinto, mandatário.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em repre-

sentação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final deste ACT.

Declaração

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

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;
FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalúrgica, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás;
FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;
SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

Declaração

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

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

Lisboa, 22 de Março de 2007. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis*).

Declaração

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

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 22 de Março de 2007. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas*.

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa 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, 21 de Março de 2007. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado — José Luís Pinto dos Reis da Quinta*.

Depositado em 23 de Abril de 2007, a fl. 162 do livro n.º 10, com o n.º 65/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação e o SINDEQ — Sind. Democrático de Energia, Química, Têxtil e Ind. Diversas e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 2006, e 30, de 15 de Agosto de 2006:

1 — Quadros superiores:

Director;
Enfermeiro(a);
Médico(a) de trabalho;
Técnico(a) superior de RH, financeiro, informático, aprovisionamentos;
Técnico(a) superior de higiene, segurança no trabalho.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços;
Técnico(a) de RH, financeiro, informático, aprovisionamento especializado(a).

2.2 — Técnicos da produção e outros técnico(a) fabril principal.

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

Chefe de secção;
Supervisor(a).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico(a) comercial;
Técnico(a) administrativo(a) de RH, financeiro, informático, aprovisionamento de 1.^a

4.2 — Produção:

Técnico(a) fabril de 1.^a técnico(a) fabril de 2.^a técnico(a) fabril de 3.^a técnico(a) fabril superior;
Técnico de higiene, segurança no trabalho.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Técnico(a) administrativo(a) de RH, financeiro, informático, aprovisionamento de 2.^a

5.2 — Comércio:

Assistente comercial.

5.3 — Produção:

Operador(a) fabril polivalente;
Profissional qualificado(a) de 1.^a;
Profissional qualificado(a) de 2.^a;
Profissional qualificado(a) de 3.^a

5.4 — Outros:

Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador(a) de armazém;
Operador(a) de armazém de 1.^a

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Porteiro(a) vigilante;
Profissional especializado;
Rececionista/telefonista.

6.2 — Produção:

Operador(a) fabril de nível 1;
Operador(a) fabril de nível 2;
Operador(a) fabril de nível 3 ou não especializado(a);
Pré-oficial de 1.^o ano;
Pré-oficial de 2.^o ano.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Profissional não especializado.

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

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento/divisão.

CCT entre a Assoc. Comercial de Aveiro e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDCES — Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2007:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;
Contabilista/técnico oficial de contas;
Director de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços;
Chefe de vendas;
Gerente comercial;
Técnico de informática;
Tesoureiro.

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

Caixeiro-encarregado;
Caixeiro chefe de secção;
Chefe de secção;
Encarregado de armazém;
Oficial encarregado de ourivesaria/relojoaria.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de compras;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Inspector administrativo;
Inspector de vendas;
Programador mecanográfico;
Prospector de vendas;
Secretário de direcção;
Técnico de contabilidade;
Técnico de vendas;
Tradutor.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;
Assistente de contabilidade;
Caixa;
Esteno-dactilógrafo;
Operador mecanográfico.

5.2 — Comércio:

Caixa de comércio;
Caixeiro;
Caixeiro de mar;
Caixeiro de praça;

Promotor de vendas;
Vendedor.

5.3 — Produção:

Oficial de ourivesaria;
Oficial de relojoaria.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;
Motorista (pesados ou ligeiros).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de caixeiro;
Ajudante de motorista;
Cobrador;
Conferente;
Distribuidor;
Perfurador-verificador;
Propagandista;
Telefonista-recepcionista.

6.2 — Produção:

Embalador;
Operador de máquinas de embalar.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda;
Paquete;
Porteiro;
Servente de limpeza.

7.2 — Produção:

Servente.
A — Praticantes e aprendizes:

Praticante;
Praticante de ourivesaria/relojoaria.

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

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Encarregado geral.

CCT entre a APAVT — Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o SIMAME-VIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007:

1 — Quadros superiores:

Analista de informática;
Chefe de agência;
Director de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços;
Programador de informática;
Tesoureiro(a).

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

Chefe de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário(a) de direcção;
Técnico(a) administrativo(a) (1.^a, 2.^a e 3.^a);
Técnico(a) de turismo.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Controlador de informática.

5.2 — Comércio:

Promotor de vendas.

5.4 — Outros:

Assistente;
Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
Recepcionista;
Telefonista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Paquete;
Servente de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Aspirante;
Praticante.

AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.^{da}, e o SINGUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005:

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de sector.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Analista principal.

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

Chefe de secção;

Chefe de turno;

Encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Escriturário principal;

Técnico administrativo/industrial.

4.2 — Produção:

Analista;

Analista qualificado;

Operador de processo principal;

Técnico de manutenção;

Técnico de grau I;

Técnico de grau II;

Técnico industrial.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.

5.3 — Produção:

Fogueiro;

Operador de processo;

Pedreiro;

Pintor.

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;

Fiel de armazém principal;

Fiel de armazém qualificado.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar administrativo (graus III, II e I);

Controlador de entregas;

Telefonista/recepcionista.

6.2 — Produção:

Ajudante;

Ajudante de processo;

Lubrificador;

Operador de máquinas de transporte e elevação.

A — Praticantes e aprendizes:

Técnico estagiário.

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

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.

2.2 — Técnicos da produção e outro:

Técnicos do grau III.

AE entre a IFM — Ind. de Fibras de Madeira, S. A., e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2006:

1 — Quadros superiores:

Director-geral;

Director de departamento;

Director de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Técnico (III e IV);

Desenhador-projectista.

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

Chefe de secção;

Chefe de turno;

Chefe de turno de reserva;

Coordenador de processo;

Encarregado de armazém de diversos;

Encarregado de armazém de placas e acabamentos;

- Encarregado de armazenagem e preparação de madeira;
 Encarregado de carpintaria e serração;
 Encarregado de construção civil;
 Encarregado de refeitório, bar e economato;
 Encarregado de secção;
 Encarregado de serração.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:
 4.1 — Administrativos, comércio e outros:
 Correspondente em línguas estrangeiras;
 Secretário de direcção.
- 4.2 — Produção:
 Analista;
 Programador de conservação;
 Programador de fabrico;
 Técnico de agricultura;
 Técnico de instrumentação.
- 5 — Profissionais qualificados:
 5.1 — Administrativos:
 Caixa;
 Escriturário.
- 5.2 — Comércio:
 Caixeiro;
 Vendedor.
- 5.3 — Produção:
 Apontador;
 Canalizador;
 Carpinteiro;
 Condutor de veículos industriais ligeiros;
 Condutor de veículos industriais pesados;
 Electricista;
 Fogueiro;
 Instrumentista;
 Mecânico auto;
 Mecânico de instrumentos;
 Metalúrgico (oficial principal);
 Oficial principal;
 Operador de câmaras;
 Operador de descarregador de prensa;
 Operador de descascador e destrocadeira;
 Operador de destrocadeira;
 Operador de linha de amassamento;
 Operador de linha de calibragem de lixagem;
 Operador de linha de formação e prensagem;
 Operador de linha de pintura;
 Operador de linha de preparação de fibras;
 Operador de máquinas de formação;
 Operador de máquinas do grupo A;
 Operador de máquinas do grupo B;
 Operador de prensa;
 Operador de processo;
 Operador de serra automática (nomeadamente multisserra e serras angulares);
 Operador de serra e calibradoras;
 Operador de serras principais;
 Operador de desfibrador;
 Pedreiro;
 Pintor;
 Pintor auto;
 Polidor;
- Serralheiro;
 Soldador;
 Torneiro mecânico.
- 5.4 — Outros:
 Cozinheiro;
 Fiel de armazém;
 Motorista.
- 6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):
 6.1 — Administrativos, comércio e outros:
 Ajudante de fiel de armazém;
 Ajudante de motorista;
 Auxiliar de cozinha;
 Dactilógrafo;
 Empregado de arquivo;
 Empregado de balcão;
 Preparador de cozinha;
 Telefonista;
 Telefonista de PPCA-recepcionista.
- 6.2 — Produção:
 Ajudante de fogueiro;
 Ajudante de operador de prensa;
 Balanceiro;
 Caixoteiro;
 Capataz de exploração agrícola;
 Classificador de placas;
 Cortador ou serrador de metais;
 Embalador;
 Entregador de ferramenta;
 Lavador de redes e pratos;
 Lubrificador;
 Operador de *charriot*;
 Operador de carregador de vagonas;
 Operador de descarregador de vagonas;
 Operador de máquina de cortina;
 Operador de máquina perfuradora;
 Operador de máquinas do grupo C;
 Operador de máquinas do grupo D;
 Operador de reserva;
 Operador de serra de fita;
 Operador de serra de portas;
 Operador de serra de recortes;
 Operador de silos;
 Operador de tratamento de águas;
 Preparador auxiliar de trabalho;
 Preparador de laboratório;
 Verificador.
- 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
 7.1 — Administrativos, comércio e outros:
 Contínuo;
 Guarda;
 Guarda de balneário;
 Pacote.
- 7.2 — Produção:
 Ajudante de postos diversos;
 Auxiliar de serviços;
 Indiferenciado.
- A — Praticantes e aprendizes:
 Aprendiz;
 Estagiário.

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

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Técnico (I e II).

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

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Subchefe de secção.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de grupo;

Coordenador de processo de reserva.

AE entre a VIDRARTE — Armando Barbosa & Carneiro, L.^{da}, e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2004:

1 — Quadros superiores:

Contabilista/técnico de contas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Guarda-livros.

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

Encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Desenhador.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Ajudante de guarda-livros;

Escriturário;

Operador de computador.

5.2 — Comércio:

Caixeiro;

Vendedor.

5.3 — Produção:

Biselador ou lapidador;

Colocador de vidro plano;

Cortador de chapa de vidro;

Espelhador;

Polidor de vidro plano.

5.4 — Outros:

Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Dactilógrafo;

Ajudante de motorista.

6.2 — Produção:

Operador de máquinas de fazer arestas e polir.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Paquete;

Servente de limpeza.

7.2 — Produção:

Servente.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

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

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Encarregado geral.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

STEIS — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul — Alteração

Alteração, aprovada em congresso realizado em 3 de Março de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.ºs 4, de 28 de Fevereiro de 1990, e 2, de 30 de Janeiro de 1993.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, âmbito, sede e delegações

Artigo 1.º

Denominação e natureza

1 — É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul, que abreviadamente se designa por STEIS.

2 — O STEIS é uma associação sindical que integra os trabalhadores por conta de outrem, nele livremente

inscritos, que exerçam funções profissionais de escritório, de informática e de serviços.

Artigo 2.º

Âmbito

O STEIS é uma associação sindical que integra os trabalhadores por conta de outrem, nele livremente inscritos, que exerçam funções profissionais de escritório, de informática, e de serviços, em território nacional, a sul do Tejo.

Artigo 3.º

Sede e delegações

1 — O STEIS tem a sua sede em Setúbal.

2 — Poderão ser criadas, por decisão da direcção, delegações regionais ou outras formas de representação do STEIS, bem como suprimir, fundir ou subdividir as já existentes.

3 — Compete à direcção regulamentar a competência e funcionamento das ditas formas de representação, que é da exclusiva responsabilidade deste órgão.

CAPÍTULO II

Princípios, objectivos e meios

Artigo 4.º

Princípios

1 — O STEIS é independente do Estado, dos partidos políticos, das associações religiosas e do patronato.

2 — O STEIS perfilha como princípios fundamentais da sua acção:

- a) A democracia política como meio de alcançar a democracia económica, social e cultural;
- b) A institucionalização de um Estado de direito;
- c) A salvaguarda dos direitos fundamentais consignados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, como garantes da exclusão de toda e qualquer forma de discriminação social e da igualdade de oportunidades;
- d) A prática do sindicalismo democrático, em conformidade com os princípios da liberdade sindical definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a todos os níveis, com o objectivo de defender, por um lado, os legítimos direitos dos trabalhadores e, por outro, de reforçar a unidade interna na acção com os seus representados e com outras estruturas sindicais;
- e) A realização dos ideais da liberdade, igualdade e solidariedade.

3 — O STEIS adopta ainda como princípios específicos da sua acção:

- a) O direito ao trabalho e à sua livre escolha;
- b) O direito à livre negociação de convenções colectivas de trabalho;
- c) O direito à greve;
- d) O direito à segurança de emprego permanente, em condições de higiene e segurança, de harmonia com a personalidade e as aptidões de cada trabalhador;
- e) O direito à formação e orientação profissional;
- f) O direito dos trabalhadores e das suas organizações em participarem na definição, no planeamento e no controlo da política económica e social do País, bem como na elaboração da legislação de trabalho;
- g) O direito à protecção na doença, no desemprego e na velhice, por intermédio de um sistema nacional e integrado de segurança social, bem como por instituições sociais, nas quais participe plenamente, ou em instituições especializadas que dêem as necessárias garantias de segurança;
- h) O direito a uma política social e de protecção aos jovens trabalhadores e aos trabalhadores estudantes;
- i) O direito a uma absoluta igualdade de tratamento para todos os trabalhadores, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia ou religião.

Artigo 5.º

Objectivos

1 — O STEIS tem como objectivo geral a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual estejam banidas todas as formas de opressão, exploração

e alienação, em solidariedade e cooperação com outras organizações democráticas de trabalhadores nacionais e internacionais.

2 — O STEIS tem como objectivos principais:

- a) Lutar pela satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos seus associados;
- b) Propor, negociar e outorgar livremente convenções colectivas de trabalho;
- c) Promover a formação sindical dos seus associados, assim como a sua formação e orientação profissional;
- d) Prestar assistência sindical jurídica e judiciária aos seus associados;
- e) Promover actividades que favoreçam os tempos livres dos trabalhadores, designadamente a consciencialização dos seus problemas, desenvolver, apoiar e incentivar acções desportivas e culturais para o seu preenchimento;
- f) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou internacionais, nos precisos termos destes estatutos;
- g) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, por sua iniciativa ou a consulta de outras organizações sindicais ou organismos oficiais;
- h) Fiscalizar o cumprimento das leis do trabalho em geral e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em particular;
- i) Participar activamente no movimento cooperativista, por forma a proporcionar benefícios aos associados e como meio privilegiado de promover a solidariedade e a livre cooperação para a obtenção da democracia económica;
- j) Constituir, co-gerir ou administrar instituições de carácter social, individualmente ou em colaboração com organizações especializadas para o efeito;
- k) Participar em todas as associações sindicais em que esteja filiado e pôr em prática as suas deliberações, salvo quando contrárias aos princípios definidos por estes estatutos;
- l) Exercer as demais funções que por estes estatutos ou por lei lhe forem cometidas.

Artigo 6.º

Meios

Para prossecução dos objectivos definidos no artigo precedente, o STEIS deve:

- a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objectivos definidos nestes estatutos;
- b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;
- c) Promover análises críticas e debates colectivos das questões que se lhe apresentem e justifiquem, tornando-os tão abertos quanto possível;
- d) Criar condições e incentivar a sindicalização dos trabalhadores que nele se possam inscrever;
- e) Fomentar e desenvolver a actividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos;
- f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua actividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;

- g) Salvar o mundo do trabalho em geral e do mundo sindical em particular, uma visão tão ampla quanto possível;
- h) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;
- i) Promover, apoiar e ou cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados;
- j) Fomentar a constituição e o desenvolvimento de cooperativas, instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos trabalhadores seus associados, com vista a garantir a sua subsistência e dos familiares a seu cargo, sempre que confrontados com situações por eles não criadas, que ponham em risco a manutenção do seu bem estar e a independência económica;
- k) Fomentar a participação no controlo dos planos económico-sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;
- l) Rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica;
- m) Garantir o direito de tendência;
- n) Decretar a greve e pôr-lhe termo.

CAPÍTULO III

Dos sócios — Inscrição, readmissão, direitos, deveres, quota

Artigo 7.º

Inscrição

1 — A qualidade de sócio adquire-se:

- a) Por inscrição, através do preenchimento da proposta tipo apresentada à direcção, assinada pelo próprio, acompanhada de duas fotografias tipo passe;
- b) A proposta de candidatura poderá ser entregue pelo candidato na sede ou delegação que eventualmente exista na área onde labore ou resida, ou a qualquer dirigente sindical;
- c) A inscrição pode ser recusada por motivos devidamente fundamentados.

2 — Não podem ser sócios os candidatos que, por motivos devidamente comprovados, não ofereçam garantia de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos.

3 — Da eventual recusa de inscrição cabe recurso para a assembleia geral.

4 — O recurso, devidamente fundamentado, poderá ser apresentado pelo candidato no prazo de 15 dias após o conhecimento da decisão.

5 — A decisão da assembleia geral será tomada na primeira reunião que se realize após a apresentação do recurso.

6 — O recurso tem efeito suspensivo, não podendo, porém, o candidato, enquanto a decisão estiver pendente, eleger ou ser eleito.

Artigo 8.º

Readmissão de sócios

1 — A readmissão dos associados que tenham perdido a qualidade de sócios, nos termos do disposto nas alíneas b) e c) do artigo 13.º implica, salvo decisão em contrário da direcção, devidamente fundamentada, o pagamento de todas as quotas em atraso e até ao máximo de três anos de quotização.

2 — Para efeitos de readmissão, os candidatos deverão observar o disposto no artigo 7.º

Artigo 9.º

Situação de desemprego

Mantêm a qualidade de sócios, com os inerentes direitos, regalias e obrigações, excepto quanto ao pagamento das quotas, aqueles que fiquem no desemprego, desde que o declarem, por escrito, ao STEIS.

Artigo 10.º

Direitos

1 — São considerados sócios todos os candidatos que após o decurso do prazo de um mês, contados desde a apresentação da candidatura, não hajam sido notificados de qualquer impedimento.

2 — São direitos dos sócios:

- a) Beneficiar dos direitos consignados nos presentes estatutos e deles decorrentes;
- b) Beneficiar, especialmente, das regalias e direitos consignados nos instrumentos de regulamentação colectiva outorgados pelo STEIS e que lhes sejam aplicáveis;
- c) Participar, plena e livremente, na actividade sindical, nomeadamente nas reuniões ou assembleias, discutindo, propondo e votando as propostas e moções que entendam úteis, com salvaguarda dos princípios democráticos e direitos dos demais associados;
- d) Expressar, com a mais completa liberdade, as suas opiniões sobre todas e quaisquer questões de interesse colectivo;
- e) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes e demais órgãos e cargos de representação sindical, nas condições, termos, forma e limites fixados pelos presentes estatutos;
- f) Informar-se e ser informado sobre toda a actividade sindical e examinar a escrita, as contas, os livros e demais documentos do Sindicato que periodicamente e para esse efeito serão postos à disposição dos associados;
- g) Impugnar, junto dos órgãos estatutários e nos termos dos presentes estatutos, os actos dos corpos gerentes que sejam considerados ilegais ou anti-estatutários;

- h) Beneficiar de todos os serviços criados pelo STEIS, nos termos dos presentes estatutos ou dos respectivos regulamentos;
- i) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicado em tudo o que se relacione directamente com a sua actividade profissional;
- j) Possuir cartão de identificação de sócio e receber gratuitamente um exemplar dos estatutos e regulamentos internos do STEIS, bem como dos instrumentos de regulamentação colectiva outorgados por este, pelos quais se encontrem abrangidos;
- k) Frequentar as instalações do STEIS, podendo nelas efectuar reuniões com outros associados, dentro dos objectivos estatutários e em conformidade com as disponibilidades existentes;
- l) Beneficiar dos serviços prestados por quaisquer instituições dependentes do STEIS ou a ele associadas e nos termos fixados pelos respectivos regulamentos;
- m) Deixar, voluntariamente e em qualquer altura, de ser associado, mediante comunicação por escrito à direcção.

Artigo 11.º

Deveres

1 — São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas assembleias gerais, reuniões e demais actividades sindicais e bem assim nas assembleias ou plenários de empresa de sector de actividade económica;
- c) Divulgar e defender os objectivos do STEIS e pugnar pela sua dignificação;
- d) Diligenciar por exercer sempre e em qualquer circunstância o seu direito de voto;
- e) Exercer com diligência e espírito de sacrifício os cargos para que forem eleitos;
- f) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos competentes, de acordo com os estatutos e sem quebra da sua liberdade sindical e direito de opinião;
- g) Pagar pontualmente a sua quota;
- h) Agir solidariamente na defesa dos interesses da classe trabalhadora;
- i) Comunicar ao STEIS, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência ou de local de trabalho;
- j) Zelar pelo cumprimento escrupuloso do instrumento de regulamentação colectiva que lhe seja aplicável;
- k) Manter-se informado da actividade do STEIS;
- l) Devolver o cartão sindical quando haja perdido a qualidade de sócio.

Artigo 12.º

Isenção do pagamento de quota

Estão isentos do pagamento de quota os associados referidos no artigo 9.º e ainda os que, por motivo de doença, cumprimento de serviço militar ou outro impedimento involuntário prolongado, deixem de receber as respectivas retribuições, contanto que tal facto tenha sido comunicado oportunamente ao STEIS.

Artigo 13.º

Perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio todos os que:

- a) Deixem de exercer actividade ou profissão abrangida pelo âmbito do STEIS;
- b) Se retirem voluntariamente do STEIS, mediante comunicação por escrito, enviada com 30 dias de antecedência, à direcção;
- c) Deixem de pagar quotas durante o período de 6 meses e, depois de avisados para pagarem as quotas em atraso, o não fizerem no prazo de 30 dias após a recepção do aviso;
- d) Hajam sido punidos com pena de expulsão.

Artigo 14.º

Valor da quotização

1 — A quotização mensal é de 1% e incide sobre as retribuições ilíquidas, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 — As indemnizações e ou retribuições ilíquidas recebidas por intervenção do STEIS são igualmente passíveis do desconto de 1,5%.

3 — A quotização mensal dos sócios que tenham passado à situação de reforma é de 0,25% sobre o valor da pensão ou reforma auferida.

4 — A quotização mensal dos sócios que tenham passado à situação de pré-reforma é de 0,5% sobre o valor ilíquido a receber até ao momento da reforma.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 15.º

Sanções

Aos sócios que, por força do disposto nos artigos 16.º e 17.º, sejam instaurados processos disciplinares, poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

- 1) Repreensão por escrito;
- 2) Repreensão registada;
- 3) Suspensão até 90 dias;
- 4) Expulsão.

Artigo 16.º

Graduação da sanção

1 — As sanções disciplinares graduam-se em função da maior ou menor gravidade da infracção e culpabilidade do infractor.

2 — Incorrem sempre na aplicação de sanções disciplinares todos os sócios que desrespeitarem os presentes estatutos.

Artigo 17.º

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se a partir do despacho que o determine.

2 — Para instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apre-

sentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo terá de responder, no prazo máximo de 20 dias:

- a) A nota de culpa será feita mediante carta registada, com aviso de recepção;
- b) O associado deverá seguir o mesmo procedimento na sua resposta à nota de culpa;
- c) A falta de resposta, no prazo indicado, presume, pela parte do associado, aceitação da acusação de que é alvo e a desistência do seu direito de recurso;
- d) O associado acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, até ao máximo de cinco;
- e) Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para a assembleia geral das sanções aplicadas pelo conselho de disciplina;
- f) As aplicações pela assembleia geral são irrecorríveis;
- g) O procedimento disciplinar prescreve no prazo máximo de 60 dias, contados a partir daquele em que os órgãos com competência disciplinar tiverem conhecimento da infracção cometida, exceptuam-se os factos que, simultaneamente, constituam ilícitos penal.

Artigo 18.º

Competência e recurso

1 — As sanções disciplinares previstas no artigo 15.º são da exclusiva competência da comissão de disciplina, com recurso para a assembleia geral, que delibera em última instância.

2 — O recurso deve ser interposto por quem tenha a legitimidade para o fazer, no prazo de 15 dias após o conhecimento da sanção aplicada, por carta registada com aviso de recepção, devidamente fundamentado e a expedir para a assembleia geral.

3 — O recurso implica a suspensão da aplicação da pena. A assembleia geral deve deliberar sobre os fundamentos e pretensão do requerente, na primeira assembleia que se realizar após a apresentação do recurso.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger ou ser eleito.

Artigo 19.º

Audição do presumível infractor

É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audiência do presumível infractor.

Artigo 20.º

Concessão dos meios de defesa

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respectivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa. Em nenhum caso, o STEIS subsidiará o processo ou recurso de associados.

CAPÍTULO V

Dos órgãos sociais do Sindicato

SECÇÃO A

Órgãos, eleição, posse, mandato e demissão

Artigo 21.º

Órgãos do Sindicato

1 — São órgãos sociais do Sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho disciplinar.

2 — Consideram-se, para efeitos dos presentes estatutos, titulares ou membros dos órgãos sociais, os titulares dos órgãos discriminados no número anterior.

SECÇÃO B

Artigo 22.º

Assembleia geral

A assembleia geral é a reunião de todos os sócios efectivos, no pleno gozo dos seus direitos associativos, nela residindo o poder supremo do STEIS.

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Alterar os estatutos do STEIS e zelar pelo seu cumprimento;
- b) Eleger e destituir os órgãos sociais;
- c) Fixar ou alterar, mediante proposta da direcção, o montante das quotas a pagar pelos sócios;
- d) Deliberar sobre a readmissão de sócios que tenham sido expulsos;
- e) Apreciar e aprovar o orçamento de receitas e de despesas, com o respectivo plano de actividades;
- f) Apreciar e votar o relatório da gestão e as contas do exercício, bem como o parecer do conselho fiscal relativa a cada ano económico;
- g) Autorizar a direcção a realizar empréstimos e outras operações de crédito, cujos prazos de liquidação ultrapassem o do respectivo mandato;
- h) Autorizar, mediante proposta fundamentada da direcção, a aquisição ou alienação de imóveis, bem como garantias que onerem bens imóveis ou consignem rendimentos afectos ao Sindicato;
- i) Exercer os demais poderes que lhes sejam conferidos pelos estatutos ou pela lei;
- j) Salvo disposição em contrário dos presentes estatutos, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos dos associados presentes;
- k) Exonerar os delegados sindicais;
- l) Elaborar a respectiva acta.

2 — As assembleias gerais são eleitorais ou comuns e ambas podem ser ordinárias ou extraordinárias.

Artigo 23.º

Assembleia geral eleitoral

1 — A assembleia geral eleitoral reúne ordinariamente de três em três anos, para eleição da respectiva mesa, da direcção, do conselho fiscal e do conselho de disciplina.

2 — A assembleia geral eleitoral ordinária deverá ocorrer até 30 de Junho do ano em que deva ter lugar, sendo a respectiva data marcada pelo presidente da mesa da assembleia geral.

3 — A assembleia geral eleitoral reúne extraordinariamente para proceder a eleições, verificando-se causa de cessação antecipada de mandato dos órgãos sociais.

4 — Deve o presidente da mesa convocar a assembleia geral extraordinária para data não posterior a 60 dias sobre a ocorrência da referida causa.

5 — A assembleia geral eleitoral funciona sem debate, nela se procedendo apenas a votação por voto secreto.

6 — O funcionamento da assembleia geral eleitoral é dirigida pelo presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes membros da mesa e por um representante de cada lista concorrente.

7 — A assembleia geral eleitoral realiza-se, em princípio, na sede do Sindicato, podendo existir várias mesas de votos.

8 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral proclamar os eleitos e dar-lhes posse, logo após o apuramento dos resultados eleitorais.

Artigo 24.º

Prazos e requisitos

1 — As assembleias gerais eleitorais serão convocadas de modo que, entre o dia da publicação e o da votação, não se contando nem aquele nem este, decorram pelo menos 60 dias de calendário.

2 — As candidaturas são apresentadas até ao 10.º dia que preceda a data marcada para a eleição.

3 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral admitir as candidaturas, verificando a sua regularidade.

4 — O presidente da mesa da Assembleia pode dar prazo de quarenta e oito horas para a correcção de qualquer deficiência na apresentação das candidaturas, notificando para o efeito, por qualquer modo, o presidente da direcção da lista.

5 — Cada lista apresentada a sufrágio, deve vir acompanhada dos termos de aceitação dos candidatos.

6 — As listas para os corpos sociais indicarão o cargo a que cada proposto se candidata.

§ único. As assembleias serão convocadas por meio de anúncio inserto num jornal local e outro nacional.

Artigo 25.º

Assembleia geral comum

1 — A assembleia geral comum funciona ordinariamente duas vezes em cada ano, nos períodos e para os fins a seguir indicados:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para discutir e votar o relatório de gestão e contas do exercício findo e os competentes relatórios e parecer do conselho fiscal;
- b) Durante o mês de Novembro, para aprovar o orçamento de receitas e despesas, elaborado pela direcção.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral comum reúne-se em qualquer data:

- a) Por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral;
- b) A pedido da direcção, do conselho fiscal ou do conselho de disciplina;
- c) A requerimento de pelo menos 20% dos sócios efectivos, no pleno gozo dos seus direitos.

3 — No caso da alínea c), a assembleia não pode reunir sem a presença de pelo menos dois terços dos sócios requerentes.

4 — As assembleias gerais comuns só podem funcionar, em primeira convocação, com a presença da maioria absoluta dos sócios com direito a voto; quando tal não se verificar, funcionarão meia hora depois, em segunda convocação, seja qual for o número de sócios presentes, se o aviso convocatório assim o determinar.

Artigo 26.º

Mesa da assembleia

A mesa da assembleia geral tem a seguinte composição:

- a) Presidente;
- b) Vice-presidente;
- c) Três secretários;
- d) Um suplente.

Artigo 27.º

Competências do presidente da mesa da assembleia geral

1 — O presidente da mesa da assembleia geral tem as seguintes competências:

- a) Convocar a assembleia geral, fixando a respectiva ordem de trabalhos;
- b) Proclamar os sócios eleitos para os respectivos cargos, e dar-lhes posse mediante auto que mandará lavrar e que assinará;
- c) Praticar todos os outros actos que sejam da sua competência nos termos estatutários ou legais.

2 — O presidente é substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo vice-presidente; na falta ou impedimento deste, pelos restantes membros da mesa, segundo a ordem por que ficaram indicados na lista em que houveram sido eleitos; na falta ou impedimento de todos

será o presidente substituído pelo presidente do conselho fiscal ou por quem fizer as suas vezes.

3 — Aos secretários compete coadjuvar o presidente e elaborar as actas.

SECÇÃO C

Artigo 28.º

Direcção

1 — A direcção é o órgão colegial de gestão do STEIS e tem a função geral de promover e dirigir as actividades associativas, praticando os actos de gestão, representação, disposição e execução de deliberações de outros órgãos, que se mostrem adequados para a realização dos fins do Sindicato ou para a aplicação do estabelecido nos presentes estatutos.

2 — O STEIS obriga-se pela assinatura de dois membros da direcção, um dos quais, obrigatoriamente, o presidente, sem prejuízo da constituição de procuradores.

3 — A direcção tem a seguinte composição:

- a) Presidente;
- b) Vice-presidente;
- c) Tesoureiro;
- d) Quatro ou seis directores;
- e) Dois suplentes.

Artigo 29.º

Competências da direcção

1 — A direcção terá os mais amplos poderes de gestão, competindo-lhe, designadamente:

- a) Definir e dirigir a política do Sindicato;
- b) Fornecer ao conselho fiscal quaisquer elementos por este solicitado;
- c) Arrecadar as receitas e ordenar as despesas, em conformidade com as normas orçamentais;
- d) Apreciar as propostas para admissão de sócios e excluí-los nos termos dos presentes estatutos;
- e) Admitir, dispensar pessoal e determinar-lhes as funções, categorias e remunerações e exercer sobre o mesmo o poder disciplinar;
- f) Representar o STEIS nos órgãos associativos e federativos ou delegar a mesma em sócios de reconhecida idoneidade;
- g) Mediante proposta fundamentada, a direcção poderá solicitar à assembleia geral a aquisição ou alienação de imóveis, bem como garantias que onerem bens imóveis ou consignem rendimentos afectos ao Sindicato;
- h) Submeter, nos termos estatutários, à assembleia geral para aprovação o orçamento anual, o relatório de gestão e as contas do exercício;
- i) Nomear os delegados sindicais;
- j) Admitir, rejeitar e demitir associados;
- k) Isentar sócios de pagamento de quotas;
- l) Decretar e pôr termo à greve.

Artigo 30.º

Reuniões da direcção

1 — As reuniões da direcção serão presididas pelo respectivo presidente ou, nas suas faltas, ausências ou impedimentos, pelo vice-presidente.

2 — A direcção, salvo no mês de Agosto, reúne, pelo menos, duas vezes por mês ou sempre que tal seja decidido pelo seu presidente ou por um terço dos seus membros, devendo ser sempre elaborada uma acta.

3 — A direcção não pode reunir sem que esteja presente a maioria dos seus membros em efectividade de funções e as suas deliberações são tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO D

Artigo 31.º

Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é composto por três membros efectivos e dois suplentes:

- a) Presidente;
- b) Vice-presidente;
- c) Relator;
- d) Dois suplentes.

Artigo 32.º

Competências do conselho fiscal

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Dar parecer sobre qualquer assunto proposto pela direcção;
- b) Dar parecer sobre o relatório de gestão e as contas do exercício e demais documentos de prestação de contas;
- c) Fiscalizar os actos administrativos e financeiros da direcção, procedendo ao exame periódico dos documentos contabilísticos do Sindicato e verificando a legalidade dos pagamentos efectuados, assim como, das demais despesas;
- d) Obter da direcção as informações e esclarecimentos que tenham por necessários sobre quaisquer operações de relevância económica ou financeira, realizadas ou em curso, desde que, na sequência da fiscalização e análise efectuadas, tenham surgido dúvidas quanto à sua adequação aos interesses do Sindicato;
- e) Participar à direcção quaisquer irregularidades, ou indícios delas, que tenham detectado no exercício das suas funções e que sejam susceptíveis de imputação a empregados ou colaboradores do STEIS, para que a direcção ordene as averiguações necessárias à confirmação e identificação dos autores e promova o que caiba para a devida responsabilização;
- f) Participar nas reuniões da direcção, sempre que o entenda, porém sem voto deliberativo;
- g) Elaboração da acta da respectiva reunião.

§ único. Os membros do conselho fiscal são pessoal e solidariamente responsáveis com o infractor pelas respectivas irregularidades, se delas tiverem tomado conhecimento e não tiverem adoptado as providências adequadas.

Artigo 33.º

Reuniões do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal não pode reunir sem que esteja presente a maioria dos seus membros em efectividade

de funções e as suas deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

2 — O presidente do conselho fiscal é substituído, nas suas faltas, pelo vice-presidente.

3 — O conselho fiscal pode ser convocado pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros.

SECÇÃO E

Artigo 34.º

Conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina é composto por três membros efectivos:

- a) Presidente;
- b) Dois secretários.

Artigo 35.º

Competências do conselho de disciplina

1 — Proceder à análise de participação ou queixas disciplinares que lhes forem apresentadas pela direcção ou por um sócio efectivo;

2 — Cumprir e fazer cumprir o capítulo IV dos presentes estatutos.

SECÇÃO F

Artigo 36.º

Eleição dos órgãos sociais

1 — Os membros dos órgãos sociais são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do STEIS no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

2 — O escrutínio é por voto directo e secreto dos associados.

SECÇÃO G

Artigo 37.º

Tomada de posse dos órgãos sociais

1 — Não existindo reclamações do acto eleitoral, após o escrutínio, os resultados apurados tornam-se definitivos.

2 — O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos, após o apuramento definitivo dos resultados nos termos do artigo anterior.

SECÇÃO H

Artigo 38.º

Duração do mandato dos órgãos sociais

A duração do mandato dos órgãos sociais é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

SECÇÃO I

Artigo 39.º

Demissão/destituição dos órgãos sociais

1 — A demissão ou destituição de um dos órgãos do STEIS implica a destituição de todos os órgãos sociais do Sindicato.

2 — A assembleia geral que destituir os órgãos sociais, elegerá uma comissão que assumirá, provisoriamente, a gestão do STEIS e dos seus assuntos correntes, preparando de forma isenta e imparcial as eleições.

3 — A comissão provisória será composta por cinco membros.

4 — A comissão provisória termina o seu mandato na data em que tomarem posse os novos órgãos sociais do STEIS.

CAPÍTULO VII

Eleições

Regulamento eleitoral

Artigo 40.º

Capacidade eleitoral

Os órgãos sociais do STEIS são eleitos por uma assembleia geral constituída por todos os associados que:

- a) Estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham as quotas em dia.

Artigo 41.º

Direcção do processo eleitoral

1 — A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

Artigo 42.º

Convocatória eleitoral

1 — A convocação da assembleia geral eleitoral será feita por meio de anúncio convocatório, afixado na sede ou delegações do STEIS, e por outro meio que o presidente da mesa da assembleia geral julgue pertinente.

2 — A convocação da assembleia geral eleitoral será obrigatoriamente publicitada num jornal local e facultativamente num jornal nacional.

3 — A convocação da assembleia geral eleitoral é feita pelo presidente da mesa da assembleia ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente.

4 — O prazo de divulgação da convocatória da assembleia geral eleitoral terá a antecedência mínima de 45 dias.

5 — As reuniões da assembleia geral eleitoral funcionarão à hora marcada, sem debate.

Artigo 43.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais deverão conter o seguinte:

- a) Nome do associado;
- b) Número do associado;
- c) Última quota paga pelo associado;
- d) Local de trabalho do associado.

Artigo 44.º

Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da identificação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado e local de trabalho, não podendo nenhum associado candidatar-se a mais de uma lista.

3 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

4 — A apresentação das listas de candidaturas poderá ser feita no prazo de 15 dias antes da data da eleição.

5 — O presidente da direcção de cada lista candidata é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

Artigo 45.º

Aceitação das candidaturas

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes à entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo máximo de três dias úteis a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá nas vinte e quatro horas seguintes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega na mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidaturas concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede ou delegações do STEIS desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

Artigo 46.º

Comissão de fiscalização

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções no dia do acto eleitoral e termina após a tomada de posse dos candidatos da lista vencedora.

Artigo 47.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 45.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colocada ou distribuída por qualquer forma propaganda das listas no interior da sede ou delegações do STEIS.

3 — O STEIS não participará nos encargos da campanha eleitoral de nenhuma das listas candidatas.

Artigo 48.º

Horário de funcionamento

1 — O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da direcção.

2 — As mesas de voto funcionarão durante um dia, em horário a indicar pela direcção no acto da convocatória

Artigo 49.º

Mesas de voto

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia geral, a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — Competir-lhe-á ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos seus membros presentes.

Artigo 50.º

Votação

O voto é secreto, não sendo permitido o voto por procuração ou correspondência.

Artigo 51.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto, editados pelo STEIS, sob o controlo da mesa da assembleia geral, terão a forma rectangular, com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem alfabética, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — São considerados nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

Artigo 52.º

Processo de votação

1 — A identificação dos eleitores será feita por conhecimento pessoal dos membros da mesa ou através do cartão de associado do STEIS e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idónea com fotografia.

2 — Identificado o eleitor este receberá das mãos do presidente da mesa de voto o respectivo boletim.

3 — De seguida, o eleitor dirigir-se-á para o local destinado ao preenchimento do boletim de voto e sozinho marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota, dobrando, em seguida o boletim em quatro.

4 — Voltando para junto da mesa, o leitor entregará o boletim ao presidente da mesa que o introduzirá na urna destinada para o efeito, enquanto que os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

5 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado e a sua entrega preenchido de modo diferente do disposto no n.º 3, ou inutilizado por qualquer outra forma, implica a nulidade do voto.

Artigo 53.º

Encerramento das urnas de voto

1 — Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa de voto à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados que deverá ser devidamente assinada por todos os elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora afixando-a na sede do STEIS.

3 — Caso se verifique igualdade entre as listas mais votadas, realizar-se-ão novas eleições no prazo de 15 dias, incidindo a votação entre as listas mais votadas, ou seja com o mesmo número de votos.

4 — Caso venham a funcionar urnas de voto fora da sede do STEIS, e após ser cumprido o disposto no n.º 1, as mesmas deverão ser enviadas, via fax ou *e-mail*, para a sede do STEIS.

Artigo 54.º

Recurso

1 — Pode ser interposto recurso do acto eleitoral com fundamento na existência de irregularidades no mesmo, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral, antes da afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso antes de afixar os resultados e comunicar a sua decisão aos recorrentes, por escrito, e afixá-la na sede do STEIS.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral não cabe recurso.

Artigo 55.º

Resultados definitivos

Não existindo reclamações do acto eleitoral os resultados apurados tornam-se definitivos.

Artigo 56.º

Alteração do regulamento eleitoral

O presente regulamento só pode ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito.

CAPÍTULO VII

Delegados sindicais

Artigo 57.º

Nomeação, mandato e exoneração de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são sócios do STEIS que, em colaboração com a direcção, fazem a dinamização sindical no local de trabalho, na empresa ou na zona geográfica para as quais foram nomeados.

2 — O número de delegados sindicais será estabelecido pela direcção, de acordo com a lei vigente, se tal não se encontrar já estabelecido no respectivo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral, na lei sindical e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Os delegados sindicais são nomeados pelo período de três anos, sendo permitida a sua renomeação:

- a) O seu mandato, de todos ou alguns, pode ser revogado em qualquer momento;
- b) Durante o mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos, implicando a anulação do mandato a aplicação de qualquer das penas previstas.

5 — A direcção deverá comunicar à entidade patronal os nomes dos trabalhadores que foram nomeados delegados sindicais, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia geral que os exonerou.

Artigo 58.º

Funções dos delegados sindicais

São funções dos delegados sindicais:

- a) Representar na empresa ou zona geográfica a direcção do STEIS;
- b) Ser o elo permanente de ligação entre a direcção do STEIS e os sócios e entre estes e aquela;
- c) Zelar pelo cumprimento da legislação laboral, devendo informar a direcção do STEIS das irregularidades verificadas;
- d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do STEIS cheguem a todos os trabalhadores do sector;
- e) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;
- f) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- g) Participar na assembleia de delegados sindicais;
- h) Fazer parte das comissões sindicais de delegados;
- i) fiscalizar as estruturas de assistência social existentes na respectiva empresa;
- j) Fiscalizar na respectiva empresa as fases de instrução dos processos disciplinares e acompanhá-los;
- k) Cumprir o determinado pela direcção e demais obrigações legais e contratuais.

Artigo 59.º

Comissões sindicais

Deverão constituir-se comissões sindicais de delegados sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

Artigo 60.º

Suspensão de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua actividade pela direcção, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado, nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.

2 — Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais, compete à direcção promover a nomeação dos respectivos substitutos.

Artigo 61.º

Assembleia de delegados sindicais

1 — A assembleia de delegados sindicais é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivo fundamental discutir e analisar a acção sindical desenvolvida e pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

2 — A assembleia de delegados sindicais é um órgão meramente consultivo do STEIS, não podendo tomar posições públicas, competindo-lhes apenas apresentar as suas conclusões à direcção.

3 — A assembleia de delegados sindicais é presidida pela direcção e convocada por esta ou por 20% dos delegados sindicais no prazo máximo de 15 dias após a recepção do pedido.

4 — A direcção pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do STEIS, sempre que tal se justifique ou que assim o entenda.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 62.º

Constituição de fundos, aplicação e controlo

1 — Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;
- d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;
- e) Outras receitas e serviços de bens próprios, como por exemplo alugueres de imobilizado.

2 — Para além do pagamento das despesas normais do STEIS, será constituído um fundo de reserva, por inclusão nesta rubrica de 10% do saldo de cada exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção poderá dispor.

3 — O saldo de cada exercício, depois de retirados os 10% para o fundo de reserva, será aplicado da seguinte forma:

- a) Num fundo de solidariedade para com os associados, comprovadamente em situações difíceis ocasionais, num montante nunca inferior a 10%;
- b) O remanescente para qualquer outro fim dentro do âmbito estatutário, depois de autorizado pela assembleia geral.

4 — Os documentos ou propostas devem ser enviados pela direcção à assembleia geral, a fim de serem deliberadas ou aprovadas as aplicações dos fundos, com, pelo menos, 15 dias de antecedência da data prevista para a respectiva reunião.

5 — Quando a assembleia geral rejeite as contas, deverá, obrigatoriamente, requerer peritagem às contas do Sindicato por uma comissão eleita de entre os seus membros.

6 — A comissão eleita, conforme o número anterior, apresentará à assembleia geral seguinte as conclusões da peritagem para decisão desta.

CAPÍTULO IX

Disposições

Artigo 63.º

Disposições gerais

1 — O ano de associativismo decorrerá de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro.

2 — A numeração respeitante aos sócios será, obrigatoriamente, actualizada de 10 em 10 anos, podendo todavia a assembleia geral, mediante proposta da direcção, autorizar a sua realização com intervalo mais curto, se tal for julgado conveniente.

Artigo 64.º

Símbolo do STEIS

O símbolo do STEIS é composto pelo emblema que se junta em anexo.

Artigo 65.º

Bandeira do STEIS

A bandeira do STEIS é de cor branca e com o símbolo do STEIS ao centro.

Artigo 66.º

Integração e fusão

1 — A integração ou fusão do STEIS, com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão da assembleia geral, e tomada por maioria absoluta dos associados presentes.

2 — Poderão integrar-se no STEIS quaisquer sindicatos que representem trabalhadores cujo âmbito profissional esteja de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º dos presentes estatutos. O pedido de integração deverá ser dirigido ao presidente da direcção acompanhado de:

- Acta donde conste a deliberação da integração;
- Estatutos do Sindicato;
- Acta da eleição dos corpos gerentes;
- Relatório e contas do último ano civil;
- Último balancete;
- Número de trabalhadores sindicalizados;
- Relação das organizações sindicais filiadas;
- Outros elementos julgados de interesse para o processo.

3 — A aceitação ou recusa da integração é da competência da direcção cuja decisão deverá ser ratificada pela assembleia geral na sua primeira reunião após a deliberação.

4 — Até à primeira reunião que proceda a novas eleições para o STEIS, o sindicato integrado tem direito a, entre os membros dos seus órgãos, indicar para a

assembleia geral do STEIS um membro por cada duzentos associados ou fracção, cuja entrada para este órgão é automática, após cumprimento do disposto no número anterior.

Artigo 67.º

Extinção e dissolução

1 — A extinção ou dissolução do STEIS só poderá ser deliberada em assembleia geral, expressamente convocada para esse fim, será tomada por voto secreto e terá de ser aprovada por três quartos do número dos sócios votantes, com representação estatutária em assembleia geral.

2 — No caso de dissolução, a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará, não podendo, em caso algum, ser os bens distribuídos pelos sócios, mas sim, entregues a uma instituição de solidariedade social.

Artigo 68.º

Revisão dos estatutos

As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem a maioria qualificada de, pelo menos, três quartos dos votos dos associados presentes.

Artigo 69.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação dos presentes estatutos serão resolvidos pela assembleia geral.

Artigo 70.º

Revogação

Foram revogados os anteriores estatutos do STEIS, no 9.º congresso extraordinário, realizado no dia 3 de Março de 2007.

Artigo 71.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após a sua aprovação.

Assim sendo, foram revogados os estatutos anteriores do STESDIS (publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1979), o qual passa a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul — STEIS e alterados e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 4, de 28 de Fevereiro de 1990 (registados no Ministério do Emprego e da Segurança Social em 25 de Janeiro de 1990, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 9/90, a fl. 2 do livro n.º 1).

ANEXO

Símbolo do STEIS



Registados em 19 de Abril de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 47, a fl. 102 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria — ANASE (passa a denominar-se Assoc. Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria — ANASEL) — Alteração.

Aprovados em assembleia geral, realizada a 4 de Janeiro de 1998.

«Artigo 1.º

Denominação e natureza

A associação que adopta a denominação de Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria — ANASEL é criada por tempo indeterminado, constituindo-se em pessoa colectiva de direito privado sem fins lucrativos.»

Registados em 24 de Abril de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 35 a fl. 70 do livro n.º 2.

ANERH — Assoc. Nacional das Empresas de Recursos Humanos Alimentação — Alteração

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral extraordinária de 20 de Março de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2006.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, âmbito, sede, fins e objectivos

Artigo 2.º

A Associação não tem fins lucrativos, sendo o seu objectivo a defesa e a promoção dos interesses colectivos das entidades empresariais que tenham por actividade ou actividades a consultoria, a formação e desenvolvimento, o *outsourcing* e o trabalho temporário, tudo na área dos recursos humanos.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 7.º

1 — Podem fazer parte da Associação sócios efectivos e membros honorários e membros aliados:

- a) Como sócios efectivos, só podem fazer parte da Associação as entidades privadas, singulares ou colectivas, que exerçam qualquer das actividades próprias desde que enquadrados num dos sectores de actividade;
- b) Como membros honorários, podem fazer parte da Associação as entidades privadas, singulares ou colectivas, que, pela prática de actos relevantes, contribuam para o prestígio e desenvolvimento da Associação e, como tal, venham a ser reconhecidos;
- c) Como membros aliados, podem fazer parte da Associação as entidades privadas, singulares ou colectivas, que desenvolvam actividades de interesse ou interligadas com os objectivos e fins da Associação.

2 — A admissão de sócios efectivos, membros honorários e membros aliados, sendo livre, é da competência da direcção da Associação, com possibilidade de recurso para a primeira assembleia geral que se realizar.

CAPÍTULO III

Dos órgãos da Associação

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 23.º

1 — A assembleia geral reunir-se-á ordinariamente:

- a) Até 31 de Dezembro de cada ano, para votação do orçamento ordinário e do plano de actividades para o ano seguinte;
- b) Até 31 de Março de cada ano, para votação do relatório da direcção, do balanço e das contas do exercício, findo e do respectivo parecer do conselho fiscal;
- c) De três em três anos, até 31 de Março, para a realização de eleições, devendo, nesse ano, ter sido votados, até à posse dos eleitos, o relatório da direcção e as contas do exercício do ano anterior, com o respectivo parecer do conselho fiscal.

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente, por sua iniciativa, a pedido da direcção ou de 10% dos sócios.

Artigo 30.º

1 — Apenas podem tomar parte nas votações, os sócios efectivos que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — A cada sócio corresponde um voto.

CAPÍTULO IV

Das eleições, do exercício dos cargos dos eleitos ou designados e da destituição de dirigentes

SECÇÃO I

Do processo eleitoral

Artigo 45.º

1 — A eleição dos órgãos da Associação faz-se nos termos do artigo 516.º do Código do Trabalho e nos termos destes estatutos.

2 — Podem votar, ser votados e ser eleitos os sócios no pleno gozo dos seus direitos associativos que constem do caderno eleitoral e que tenham as quotas em dia na data das eleições.

3 — Para fiscalização do processo eleitoral é constituída uma comissão eleitoral que é composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

Registados em 17 de Abril de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 31, a fl. 70 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

ACES — Assoc. Comercial e Empresarial de Santarém — Eleição em 31 de Janeiro de 2007, para o triénio de 2007-2009.

Direcção

Presidente — Paulo Alexandre Jorge Moreira. Data de nascimento — 28 de Março de 1964. Estado civil — divorciado. Natural da Trafaria, Almada. Sócio gerente da firma Jorge Trindade Jorge Herdeiros, L.^{da}

Vice-presidente — Lúcio Horácio da Silva Almeida. Data de nascimento — 20 de Outubro de 1966. Estado civil — casado. Natural de Vale de Santarém. Sócio gerente da firma EQUITEJO — Sociedade de Comércio e Equipamentos de Escritório, L.^{da}

Tesoureiro — Ana Maria Elias Mendes. Data de nascimento — 16 de Abril de 1967. Estado civil — casada.

Natural de Lisboa. Sócia gerente da firma Mendes & Tainha, L.^{da}

Secretário — Luís Manuel Nunes Matias. Data de nascimento — 23 de Julho de 1960. Estado civil — casado. Natural de Marvila, Santarém. Sócio gerente da firma Ourivesaria Matias, L.^{da}

Vogal — Paulo Jorge Mateus Dias da Costa. Data de nascimento — 22 Março de 1968. Estado civil — casado. Natural de São Nicolau, Santarém. Sócio gerente da firma João Costa Ribeiro, L.^{da}

Vogal — Rui Pedro Macedo Serra. Data de nascimento — 18 de Abril de 1968. Estado civil — divorciado. Natural de Santarém, Marvila. Sócio gerente da firma ISIDATA — Informática, L.^{da}

Vogal — António José Rosa Ferreira. Data de Nascimento — 13 de Junho de 1955. Estado civil — casado. Natural de Vale de Santarém, Santarém. Sócio gerente da firma Roberto da Silva Teigas & Filhos, L.^{da}

Assoc. Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas — Eleição em 30 de Novembro de 2006, para o triénio de 2006-2008.

Direcção

Presidente — Raso dos Santos & Matias, L.^{da} — Loures, representada por Francisco Vicente Matias.

Secretário — Blumon — Comércio de Moda, L.^{da} — Odivelas, representada por Abel da Cruz de Matos.

Tesoureiro — Agência Funerária de Loures, L.^{da} — Loures, representada por Alcindo Manuel de Almeida.

Vogais:

SORTIVEL — Sociedade de Representação de Tintas e Vernizes, L.^{da} — Loures, representada por Joaquim Lopes Tavares.

Patrício & Oliveira, L.^{da} — Moscavide, representada por Mário Domingos Francisco de Barros.

APED — Assoc. Portuguesa de Distribuição — Eleição em 30 de Março de 2007, para mandato de dois anos (biénio de 2007-2008).

Direcção

Presidente — Pingo Doce — Distribuição Alimentar, S. A., representado pelo Dr. Luís Filipe Vieira e Silva.

Vice-presidente — Modelo Continente Hipermercados, S. A., representado pelo Luís António Vicente Dias.

Vice-presidente — Companhia Portuguesa de Hipermercados, S. A., representado pelo Rui Jorge Espírito Santo de Carvalho.

Vogal/tesoureiro — Ulmar Supermercados, S. A., representado pelo Dr. José da Silva Pereira.

Vogal — Staples — Office Centre, L.^{da}, representado pelo Dr. Carlos Duarte da Costa Maia.

Vogal — El Corte Inglés — Grandes Armazéns, S. A., representado pelo Dr. José Luciano Barata Catarino Tavares.

Vogal — Fnac Portugal, S. A., representado pelo Dr. Enrique Martinez Ballesteros.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da SN Maia Siderurgia Nacional, S. A.

Alteração dos estatutos aprovados em 12 de Março de 2007.

Artigo 35.º

(texto actual)

Solidariedade de classe

Proposta de alteração

Solidariedade de classe/Financiamento da CT

Mantém o texto actual e acrescenta os n.ºs 2 e 3 com seguinte redacção:

«2 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) A contribuição voluntária dos trabalhadores.

3 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas sua actividade.»

Artigo 40.º

(texto actual)

Composição

1 — (*Elimina o n.º 3.*)

Artigo 52.º

(texto actual)

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral (CE) é constituída por três elementos da CT e um dos quais é presidente. Altera para:

«1 — A comissão eleitoral (CE) é constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, podendo

ainda ser integrada por um delegado de cada uma das listas concorrentes, indicado na apresentação da candidatura.»

Artigo 53.º

Competências da comissão eleitoral

Passa a ter a seguinte redacção:

«1 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
- f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas ou reclamações;
- g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;

- i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
- j) Empossar os membros eleitos.

2 — Funcionamento da comissão eleitoral:

- a) A comissão elege o respectivo presidente;
- b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;
- c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros evocando os seus motivos;
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.

3 — A comissão eleitoral cessará funções após concluído o processo eleitoral.»

Registados em 18 de Abril de 2007, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 3, a fl. 115 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

...

REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

MARTIFER — Construções Metalomecânicas, S. A.

Nos termos da alínea a) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa MARTIFER — Construções Metalomecânicas, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de Abril de 2007,

relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa acima referenciada:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, os colaboradores abaixo assinados informam VV. Ex.^{as} de que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa MARTIFER — Construções Metalomecânicas, S. A.,

com sede sita na Zona Industrial de Oliveira de Frades, apartado 17, 3684-001 Oliveira de Frades, no dia 6 de Julho de 2007.»

Seguem-se as assinaturas de 120 trabalhadores.

TEGAEL — Telecomunicações, Gás e Electricidade, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 9 de Abril de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa TEGAEL — Telecomunicações, Gás e Electricidade, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas informa V. Ex.^a de que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área da saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa TEGAEL — Telecomunicações, Gás e Electricidade, S. A., sita na Zona Industrial do Monte da Barca, lote 22, apartado 85, 2101-901 Coruche, em 9 de Julho de 2007.»

IBERAGAR — Sociedade Luso-Espanhola de Colóides Marinhos, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de Abril de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa IBERAGAR — Sociedade Luso-Espanhola de Colóides Marinhos, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de que no dia 5 de Julho de 2007 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003:

Nome completo da empresa — IBERAGAR — Sociedade Luso-Espanhola de Colóides Marinhos, S. A.;
Morada — Estrada Nacional n.º 10, quilómetro 18, 2830-411 Coia;
Actividade — fabricação de outros produtos alimentares diversos, n. e.
Contribuinte n.º 500135819;
CAE n.º 15893.»

HUF Portuguesa — Fábrica de Componentes para o Automóvel, L.^{da}

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de Abril de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) na empresa HUF Portuguesa — Fábrica de Componentes para o Automóvel, L.^{da}, a realizar dia 20 de Setembro de 2007:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de que no dia 20 de Setembro de 2007 realizar-se-á na HUF Portuguesa, com sede social na Zona Industrial da Adiça, em Tondela, com o CAE 34300, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

CMB — Construções Metálicas da Beira, L.^{da}

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa CMB — Construções Metálicas da Beira, L.^{da}, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de Abril de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa acima referenciada:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, os trabalhadores da CMB — Construções Metálicas da Beira, L.^{da}, com sede na Zona Industrial de Nelas, subscrevem a convocatória para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar-se no dia 6 de Julho de 2007 entre as 14 e as 17 horas.»

Seguem-se as assinaturas de 17 trabalhadores.

CMG — Cerâmicas, L.^{da} — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007, foi publicada a convocatória dos trabalhadores para os representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa em epígrafe.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorrecções, a seguir se procede à necessária rectificação. Assim, a p. 475, onde se lê «Eleição em 17 de Maio de 2007» dever-se-á ler «Eleição em 16 de Maio de 2007».

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

UNITRATO — Unidades Turístico-Hoteleiras, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 6 e 7 de Fevereiro de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2006.

Efectivos:

Pedro Manuel Espadinha Santos Ferreira, bilhete de identidade n.º 11562398, de 7 de Outubro de 2004, Amadora.
Vítor Vassane Pinheiro, bilhete de identidade n.º 7988170, de 28 de Janeiro de 2004, Lisboa.

Suplentes:

José Francisco Reis, bilhete de identidade n.º 5158050, de 17 de Janeiro de 2007, Oeiras.
Maria Odete Ferreira Almeida Rodrigues, bilhete de identidade n.º 3729285, de 16 de Julho de 2003, Lisboa.

Registados em 23 de Abril de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 19, a fl. 13 do livro n.º 1.

Yazaki Saltano Portugal, L.^{da} — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho em 20 de Março de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007.

Efectivos:

Ana Paula Moreira Soares, bilhete de identidade n.º 9806084, de 21 de Junho de 2005, Lisboa.

Américo Pinho Rodrigues, bilhete de identidade n.º 7831337, de 3 de Janeiro de 2006, Aveiro.
Maria Inês Almeida Fernandes Correia Rocha, bilhete de identidade n.º 11993535, de 27 de Dezembro de 2001, Lisboa.
Rui Miguel da Silva Vieira, bilhete de identidade n.º 10844139, de 2 de Outubro de 2003, Lisboa.
António José Teixeira, bilhete de identidade n.º 10688625, Lisboa.
Susana Maria Oliveira Ferreira, bilhete de identidade n.º 10080567, de 21 de Novembro de 2005, Lisboa.
Mónica Alexandra Rodrigues Caldeira, bilhete de identidade n.º 10577374, de 21 de Julho de 2004, Lisboa.

Suplentes:

José António Oliveira Costa, bilhete de identidade n.º 10691297, de 13 de Novembro de 2003, Lisboa.
Benjamim António Fernandes Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8588381, de 1 de Abril de 2004, Lisboa.
Florinda Maria Oliveira Costa, bilhete de identidade n.º 10644105, de 13 de Outubro de 2005, Lisboa.
Luís Carlos Pereira Valente da Silva, bilhete de identidade n.º 10525491, de 12 de Maio de 2004, Lisboa.
Lúcia Maria Gonçalves dos Santos Correia, bilhete de identidade n.º 10558802, de 28 de Janeiro de 2005, Lisboa.
Maria Manuela Barbosa Pepolim, bilhete de identidade n.º 7815515, de 27 de Setembro de 2001, Lisboa.
Marisa Maria Garcia Louro Rodrigues, bilhete de identidade n.º 9453149, de 8 de Março de 2001, Lisboa.

Registados em 17 de Abril de 2007, ao abrigo do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 18/07, a fl. 13 do livro n.º 1.