

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 39

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 4,00

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 70	N.º 39	P. 2855-2908	22-OUTUBRO-2003
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	2857
Organizações do trabalho .....	2890
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal) .....	2857
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. de Malha e de Confecção e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra .....	2858
— PE das alterações do CCT entre a ANET — Assoc. Nacional de Empresas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	2858
— PE das alterações dos CCT para o sector das adegas cooperativas .....	2859
— PE das alterações do CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros .....	2860
— PE das alterações do CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro .....	2860
— PE dos ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros .....	2861

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras .....	2862
— CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras .....	2863
— CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	2865
— AE entre a VEGIDATA — Importação, Transformação e Exportação de Frutas e Legumes, S. A., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços de Portugal .....	2866

— AE entre o CCCA — Clube de Campismo do Concelho de Almada e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	2877
— ACT entre a EDP Distribuição Energia, S. A., e outras e a ASOSI — Assoc. Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações — Alteração salarial e outras — Rectificação .....	2889
— ACT entre a EDP Distribuição Energia, S. A., e outras e a FSTIEP — Feder. dos Sind. das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação .....	2889
— ACT entre a EDP Distribuição Energia, S. A., e outras e o SINDEL — Sind. Nacional da Energia e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação .....	2889

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sind. dos Inspectores do Ensino — SIE, que passou a denominar-se Sind. dos Inspectores da Educação e do Ensino — Alteração .....	2890
--	------

#### II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Professores nas Comunidades Lusíadas — SPCL .....	2896
— Assoc. Sindical Independente de Agentes da Polícia de Segurança Pública — ASG — Delegações Regionais de Lisboa, Porto, Setúbal e Viseu .....	2898

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

— ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Alteração .....	2900
---	------

#### II — Corpos gerentes:

...

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

— Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A. ....	2901
--	------

#### II — Identificação:

— Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A. ....	2907
— Oficinas Gerais de Material de Engenharia .....	2907

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

<b>Feder.</b> — Federação.
<b>Assoc.</b> — Associação.
<b>Sind.</b> — Sindicato.
<b>Ind.</b> — Indústria.
<b>Dist.</b> — Distrito.



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção/distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, recentemente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

À semelhança do que ocorreu com anteriores processos, teve-se em consideração a existência de outras convenções aplicáveis neste sector de actividade, cuja área parcialmente se sobrepõe.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32,

de 29 de Agosto de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2003, são estendidas, nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal:

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

não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Agosto de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 8 de Outubro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

### **PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. de Malha e de Confecção e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e de Confecção e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, recentemente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previsto na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

A exclusão da presente extensão das relações de trabalho dos subsectores das indústrias de vestuário, cordoaria e redes e lanifícios resulta da circunstância de estas actividades estarem enquadradas por associações patronais que celebram convenções colectivas específicas.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas às Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada

pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e de Confecção e outras e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2003, são tornadas extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam alguma das actividades económicas reguladas, com excepção das indústrias do vestuário, cordoaria e redes e lanifícios, e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) As relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Maio de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até seis prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 8 de Outubro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

### **PE das alterações do CCT entre a ANET — Assoc. Nacional de Empresas Têxteis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANET — Associação Nacional de Empresas Têxteis e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, recentemente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria excepção as relações de trabalho entre empresas que se dediquem ao

comércio a retalho de tecidos para vestuário, malhas exteriores, confecção e vestuário desportivo, malhas interiores; *lingerie*, retosaria e fios de *tricot*, tecidos para decoração e têxteis-lar e fios têxteis e respectivos trabalhadores abrangidos pelos contratos colectivos de trabalho para o comércio distrital e respectivas portarias de extensão.

Tal exclusão deve-se ao facto de as referidas actividades, não obstante terem passado a integrar o âmbito da associação patronal outorgante a partir da alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2000, estarem abrangidas pelas diversas convenções colectivas para o comércio distrital e respectivas portarias de extensão.

A presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANET — Associação Nacional de Empresas Têxteis e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003, são estendidas, no território do continente:

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

2 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho entre empresas que se dediquem ao comércio a retalho de tecidos para vestuário, malhas exteriores, confecção e vestuário desportivo, malhas interiores, *lingerie*, retosaria e fios de *tricot*, tecidos para decoração e têxteis-lar e fios têxteis e respectivos trabalhadores, abrangidas pelos contratos colectivos de trabalho para o comércio distrital e respectivas portarias de extensão.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Julho de 2003, podendo as diferenças salariais ser pagas até quatro prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 8 de Outubro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

### PE das alterações dos CCT para o sector das adegas cooperativas

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e, finalmente, entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, recentemente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho no âmbito sectorial, profissional e geográfico das convenções, bem como nos restantes distritos do território do continente, atenta a inexistência de associações patronais que nestes distritos representem esta actividade.

A extensão das convenções nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira competirá aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 9 de Agosto de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, entre a mesma associação

patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, entre a mesma associação patronal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro e, finalmente, entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais (adegas cooperativas, cooperativas vinícolas com secção vitivinícola e uniões) não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Julho de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 7 de Outubro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a ARAN — Assoc. Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ARAN — Associação Nacional do Ramo Automóvel e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas recentemente, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada

pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ARAM — Associação Nacional do Ramo Automóvel e outra e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2003, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de assistência a pneumáticos e postos de abastecimento de combustíveis líquidos quando integrados em tais actividades e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos nos mesmos termos dos nela consagrados, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até 12 prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 8 de Outubro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

#### **PE das alterações do CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrados entre a ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro, recentemente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, ressaltando, embora, os estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, dadas as especificidades de que se revestem, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2003, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003, são estendidas, no distrito de Braga:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, quer abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33 e 32, de 8 de Setembro de 2000 e 29 de Agosto de 2001, respectivamente, quer abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001, respectivamente.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Junho de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até cinco prestações mensais,

de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 8 de Outubro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

### **PE dos ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas empresas e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros.**

Os acordos colectivos de trabalho celebrados entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas empresas e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Vidro de Portugal e outros, recentemente publicados, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações sindicais que as outorgaram.

Considerando a falta de enquadramento associativo daquele sector de actividade, mostra-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, pelo que se procede à emissão da respectiva portaria de extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2003, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos acordos colectivos de trabalho celebrados entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas empresas e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Vidro de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28 e 31, de 29 de Julho e 22 de Agosto, ambos de 2003, são estendidas, no território do continente:

- a) Às entidades patronais que, não tendo outorgado as convenções, exerçam a indústria de fibrocimento e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais outorgantes das aludidas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Julho de 2003, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Lisboa, 8 de Outubro de 2003. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.**

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Revisão

1 — .....

2 — A tabela de remunerações mínimas (anexo III) e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2003.

#### CAPÍTULO V

##### Local de trabalho, transferência e deslocações

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Deslocações

.....

4 — .....

a) A um subsídio de € 2,60 por cada dia completo de deslocação;

.....

.....

8 — Os valores fixados na alínea *b*) do n.º 3 e na alínea *b*) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — € 10,50;

Alojamento com pequeno-almoço — € 40.

#### CAPÍTULO VI

##### Da retribuição

##### Cláusula 25.<sup>a</sup>

###### Tabela de remunerações

1 — .....

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 22 enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de € 36 no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com cursos pós-básicos de especialização reconhecidos pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especializações, têm direito a um subsídio mensal de € 33.

##### Cláusula 26.<sup>a</sup>

###### Serviços de urgência

1 — .....

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à



realização daqueles, tem direito a um subsídio de € 12, € 19 e € 32, respectivamente, em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 12 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5 por cada período de trabalho efectivamente prestado.

### ANEXO III

#### Tabela de remunerações mínimas

(Valores em euros)

Nível	Profissão e categoria profissional	Remuneração mínima
I	A Director(a) técnico(a) .....	905
	B Técnico(a) superior de laboratório especialista .....	873
	C Técnico(a) superior de laboratório .....	813
	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas ... Chefe de serviços administrativos .....	754
II	Chefe de secção .....	660
Secretário(a) de direcção .....		
Técnico(a) de análises clínicas (com curso) .....		
Técnico(a) de análises anatomopatológicas (com curso) .....		
III	Primeiro(a)-escriturário(a) .....	592
	Técnico(a) de análises anatomopatológicas (sem curso) .....	
	Técnico(a) de análises clínicas sem curso ...	
IV	Assistente de consultório com mais de três anos .....	507
	Massagista .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos .....	
	Segundo(a)-escriturário(a) .....	
V	Assistente de consultório até três anos ...	444
	Auxiliar de laboratório com mais de cinco anos .....	
	Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos .....	
	Terceiro(a)-escriturário(a) .....	

(Valores em euros)

Nível	Profissão e categoria profissional	Remuneração mínima
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos ... Contínuo(a) .....	416
	Estagiário/a do 1.º e 2.º anos .....	
	Empregado(a) de serviços externos .....	
VII	Trabalhador(a) de limpeza .....	392

Lisboa, 9 de Setembro de 2003.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

(Assinatura ilegível.)

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

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 3 de Outubro de 2003.

Depositado em 13 de Outubro de 2003, a fl. 45 do livro n.º 10, com o n.º 312/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Revisão

1 — .....

2 — A tabela de remunerações mínimas (anexo III) e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2003.

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho, transferência e deslocações

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deslocações

4 — .....

a) A um subsídio de € 2,60 por cada dia completo de deslocação;

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — € 10,50;

Alojamento com pequeno-almoço — € 40.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tabela de remunerações

1 — .....

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 22 enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de € 36 no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com cursos pós-básicos de especialização reconhecidos pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especializações, têm direito a um subsídio mensal de € 33.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Serviços de urgência

1 — .....

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de € 12, € 19 e € 32, respectivamente, em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 12 por cada quatro anos de permanência

ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5 por cada período de trabalho efectivamente prestado.

## ANEXO III

### Tabela de remunerações mínimas

(Valores em euros)

Nível	Profissão e categoria profissional	Remuneração mínima
I	A Director(a) técnico(a) .....	905
	B Técnico(a) superior de laboratório especialista .....	873
	C Técnico(a) superior de laboratório .....	813
	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas .. Chefe de serviços administrativos .....	754
II	Chefe de secção .....	660
	Secretário(a) de direcção .....	
	Técnico(a) de análises clínicas (com curso) .....	
	Técnico(a) de análises anatomopatológicas (com curso) .....	
III	Primeiro(a)-escriturário(a) .....	592
	Técnico(a) de análises anatomopatológicas (sem curso) .....	
	Técnico(a) de análises clínicas (sem curso) .....	
IV	Motorista de ligeiros .....	507
	Segundo(a)-escriturário(a) .....	
V	Assistente de consultório .....	444
	Auxiliar de laboratório com mais de cinco anos .....	
	Terceiro(a)-escriturário(a) .....	
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos .... Contínuo(a) .....	416
	Estagiário(a) do 1.º e 2.º anos .....	
	Empregado(a) de serviços externos .....	
VII	Trabalhador(a) de limpeza .....	392

Lisboa, 9 de Setembro de 2003.

Pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:

(Assinatura ilegível.)

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

SITISE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tabela de remunerações

.....

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 22 enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de € 36 no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com o curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de € 33.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Serviço de urgência

.....

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de € 12, € 19 e € 32, respectivamente em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 12 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

.....

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5 por cada período de trabalho efectivamente prestado.

.....

Entrado em 3 de Outubro de 2003.  
Depositado em 13 de Outubro de 2003, a fl. 44 do livro n.º 10, com o n.º 309/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

.....

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

2 — A tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2003.

.....

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho, transferências e deslocações

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deslocações

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 2, o trabalhador terá direito além da retribuição normal:

a) Um subsídio de € 2,60 por cada dia completo de deslocação.

.....

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — € 10,50;

Alojamento com pequeno-almoço — € 40.

.....

**ANEXO III**  
**Tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM 2003 (em euros)
I	A Director(a) técnico(a) . . . . .	905
	B Técnica superior de laboratório especialista	873
	C Técnico(a) superior de laboratório . . . . .	813
	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas . . . Chefe de serviços administrativos . . . . .	754
II	Chefe de secção . . . . . Secretário(a) de direcção . . . . . Técnico(a) de análises clínicas (com curso) Técnico(a) de análises anatomo-patológicas (com curso) . . . . . Técnica de contabilidade . . . . .	660
III	Primeiro(a)-escriturário(a) . . . . . Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (sem curso) . . . . . Técnico(a) de análises clínicas (sem curso)	592
IV	Motorista de ligeiros . . . . . Segundo(a)-escriturário(a) . . . . .	507
V	Assistente de consultório . . . . . Auxiliar de laboratório com mais de cinco anos . . . . . Terceiro(a)-escriturário(a) . . . . .	444
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos . . . . Contínuo(a) . . . . . Estagiário(a) do 1.º e 2.º anos . . . . . Empregado(a) de serviços externos . . . . .	416
VII	Trabalhador(a) de limpeza . . . . .	392

11 de Setembro de 2003.

Pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:  
(Assinatura ilegível.)

**Declaração**

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

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

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio de Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

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

Entrado em 2 de Outubro de 2003.

Depositado em 13 de Outubro de 2003, a fl. 45 do livro n.º 10, com o n.º 311/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a VEGIDATA — Importação, Transformação e Exportação de Frutas e Legumes, S. A., e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços de Portugal.**

CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência do contrato**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho obriga, por um lado, a VEGIDATA — Importação, Transformação e Exportação de Frutas e Legumes, S. A., e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados ou não pelo sindicato outorgante.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este AE entra em vigor — independentemente da sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* — logo que se mostre assinado pelas partes e vigorará pelo período de vinte e quatro meses, salvo as tabelas salariais e outras cláusulas de expressão económica que vigoram pelo período de doze meses.

2 — Considera-se automaticamente renovado por iguais períodos (anos civis) até que qualquer das partes contraentes o denuncie nos termos dos números seguintes.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, que deve ser apresentado à parte contrária com a antecedência máxima de 90 dias e mínima de 60, em relação ao termo de cada um dos seus períodos de vigência.

4 — A parte receptora do pedido de revisão disporá de 30 dias para apresentar uma contra-proposta.

5 — As negociações iniciar-se-ão 15 dias após a recepção da contraproposta.

6 — Enquanto não entrar em vigor novo texto, manter-se-á em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar.

7 — A todas as matérias não consideradas neste contrato é aplicável a legislação em vigor.

## CAPÍTULO II

### Carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Admissão e acesso

a) Admissão — a idade mínima para admissão será de 18 anos para todos os trabalhadores;

b) Acesso:

- 1) O assistente administrativo de 3.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, passará para assistente administrativo de 2.<sup>a</sup>. O assistente administrativo de 2.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, passará para assistente administrativo de 1.<sup>a</sup>;
- 2) Os operadores-ajudantes ascenderão à categoria de operador após dois anos de permanência na categoria.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

1 — As habilitações literárias exigidas para o ingresso nas profissões serão a escolaridade mínima obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE desempenhem funções que correspondam às de quaisquer profissões nele previstas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

É obrigatória a existência de:

- a) Um profissional, em regime de tempo integral, classificado de chefe de secção, ou categoria superior, nos escritórios com o mínimo de seis profissionais de escritório, também em regime de tempo integral;
- b) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 5% dos profissionais de escritório;
- c) Havendo um mínimo de seis trabalhadores com categorias de técnico de vendas ou comprador, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de chefe de vendas ou de compras;
- d) Um chefe de equipa para 6 a 12 profissionais de armazém;
- e) Um encarregado por cada grupo de mais de 25 operadores, mantendo-se as proporções anteriores.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Mudança de local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo acordo escrito 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 uma mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos termos do presente AE, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

## CAPÍTULO III

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Zona de trabalho

1 — Compete à empresa, em conjunto com os trabalhadores, definir as zonas de trabalho, não podendo as mesmas ser alteradas sem o prévio conhecimento do trabalhador, nem ser afectada a retribuição média que vinha auferindo.

2 — As encomendas, quer em directo, quer telefonadas, quer por escrito, serão creditadas ao trabalhador da respectiva zona.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — A duração do trabalho em cada semana será de quarenta horas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, para um intervalo de duração de uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O período de trabalho diário pode ainda ser interrompido, por dois períodos de dez minutos ou um de vinte minutos (não acumuláveis) de preferência a meio da manhã e ou de tarde, e não coincidente com o intervalo de refeição, durante os quais os trabalhadores não podem sair das instalações da empresa.

4 — Este AE não pode prejudicar regimes de horários de menor duração que já estejam a ser praticados e que respeitem os princípios enunciados nos números anteriores.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25% sobre a remuneração/hora.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho normal e

que se mostre necessário e indispensável para cumprir compromissos pontuais e imprevistos cujo não cumprimento acarrete prejuízos para a empresa.

2 — Só será contabilizado como trabalho suplementar quando este ultrapassar os trinta minutos diários.

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

- a) 100%, se o trabalho for diurno;
- b) 125%, se o trabalho for nocturno, incluindo já nesta percentagem a remuneração devida por trabalho nocturno.

4 — Para o cálculo da retribuição do trabalho suplementar e demais efeitos previstos neste AE utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

sendo *RH* a retribuição horária.

5 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado e vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 120 dias seguintes.

6 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos dez horas.

7 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- Duas horas por dia normal de trabalho;
- Duzentas horas de trabalho por ano.

8 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2 — São considerados dias de descanso semanal preferenciais, por ordem decrescente, o domingo e o sábado.

3 — São considerados feriados, além dos feriados obrigatórios, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal do respectivo concelho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago a 100%, sem prejuízo da retribuição mensal, isto é, acrescendo sempre a esta e no valor mínimo equivalente a meio dia de trabalho.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ainda ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes, que não constituam já dias de descanso:

- Se igual ou inferior a quatro horas, meio dia de descanso;
- Se superior a quatro horas, um dia de descanso;

sem perda de retribuição.

3 — Para efeitos do n.º 1, aplica-se a fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, sem prejuízo de retribuições superiores que estejam a ser praticadas.

2 — O requerimento de isenção de horário dirigido às entidades competentes terá de ser acompanhado da concordância por escrito do trabalhador.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento da empresa, não podendo, porém, ser compelido a exercer um número de horas superior ao fixado para os restantes trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Retribuição é tudo aquilo que, nos termos do presente AE, o trabalhador tem direito como contrapartida pela prestação do seu trabalho.

2 — Nos termos do número anterior, inclui-se na retribuição, para além da remuneração base, todas as prestações regulares e periódicas pagas ao trabalhador.

3 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a remuneração certa prevista neste AE.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

As tabelas salariais constantes do anexo II, que vigoram pelo período de 12 meses com início em 1 de Janeiro de 2003, serão automaticamente actualizadas, por aplicação da taxa de inflação com habitação publicada pelo INE, com referência a 31 de Dezembro de cada ano.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exercem funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que o trabalhador execute serviços inerentes a diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a retribuição mínima na empresa para a mais elevada.

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

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

4 — Considera-se ocasional um trabalho que não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder duzentas horas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Em caso de necessidade de execução de tarefas de categoria do mesmo grupo, os trabalhadores podem ser encarregues dessas tarefas desde que ocasionais e temporárias.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Comissões

O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao fim do mês subsequente àquele em que foi efectuado o pagamento da facturação da respectiva venda.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — A empresa obriga-se a pagar até ao dia 30 de Novembro um subsídio correspondente a 100% da retribuição global mensal.

2 — No ano da admissão, o trabalhador receberá um subsídio correspondente ao número de meses de serviço que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro e ainda a proporcionalidade do tempo de serviço do mês da admissão, quando incompleto.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas deste AE será acrescida uma diuturnidade no valor de € 7,70 por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades, contabilizadas a partir de 1 de Janeiro de 2003.

2 — No caso de promoção, o trabalhador não poderá auferir remuneração inferior à que resulte da soma da

sua remuneração anterior acrescida das diuturnidades que vinha auferindo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária mínima de € 41 para despesas de alimentação e alojamento, tendo os trabalhadores direito de opção pelo pagamento destas despesas contra a apresentação de documento comprovativo, com a devida justificação.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias, com direito de opção nos termos do número anterior:

Alojamento — € 25;  
Almoço ou jantar — € 8,50;  
Pequeno-almoço — € 1,70.

*Nota.* — O pequeno-almoço será devido quando o trabalhador se ache deslocado ou inicie o serviço antes do seu horário de trabalho.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o litro da gasolina 0,95, por cada quilómetro percorrido.

4 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho por todo o tempo de deslocação, entendendo-se por tempo de deslocação o que medeia entre a data de saída e a do regresso do trabalhador.

5 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, isto é, fora da empresa ou sua delegação, serão pagas as deslocações que não sejam efectuadas em viaturas da empresa e, bem assim, as refeições que as deslocações em serviço impliquem.

6 — Os caixas, cobradores, motoristas, vendedores e distribuidores, bem como outros trabalhadores que exerçam habitual e predominantemente funções de pagamentos ou recebimentos de valores, têm direito a um abono mensal para falhas de € 16 enquanto exercerem efectivamente essas funções.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas, receberão um subsídio equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano da sua admissão será concedido um subsídio equivalente ao respectivo período de férias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 4,86 e por cada dia de trabalho desde que cumpridas, no mínimo, cinco horas de trabalho diário.

2 — O valor do subsídio atribuído nesta cláusula não será considerado no período de férias, nem para o cálculo dos subsídios de férias e de natal.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

A contagem dos dias úteis compreende os dias da semana (de segunda-feira a sexta-feira) não sendo considerados os dias feriados, os sábados e os domingos.

2 — As férias não podem ter início em dia de descanso semanal.

3 — No ano da admissão, desde que esta se verifique no 1.º semestre, os trabalhadores têm direito a oito dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

4:

- a) As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos;
- b) As férias não podem superar um período de 10 dias úteis consecutivos, excepto, se o trabalhador for imigrante, e prove que as irá gozar no seu país de origem.

5 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo, a entidade patronal fixará as férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

6 — Até 15 de Abril de cada ano a empresa afixará nas respectivas secções, para conhecimento dos trabalhadores interessados, os mapas definitivos de férias, os quais deverão permanecer afixados até 31 de Outubro.

7 — Após a elaboração do mapa de férias, a empresa só o pode alterar desde que tenha o consentimento do trabalhador.

8 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após marcação por acordo com a entidade.

9 — No caso previsto no n.º 8, se o trabalhador não puder gozar até 30 de Novembro as férias na sua tota-

lidade ou em parte, poderá fazê-lo até ao termo do 1.º trimestre do ano imediato.

10 — O mesmo sucederá se o trabalhador adoecer antes do início do gozo das férias.

A prova da situação de doença prevista no n.º 8 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas previamente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais ou comissões de trabalhadores;
- c) Casamento, 15 dias seguidos;
- d) Falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos seguintes:

Cinco dias seguidos por falecimento de mulher, marido, pais, filhos, genros, noras, sogros, enteados, padrasto e madrastra;

Dois dias seguidos por falecimento de irmãos, cunhados, companheiro ou companheira, avós, bisavós, netos, bisnetos ou qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

- e) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- f) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera;
- g) Prática de bombeiro voluntário, quando em exercício de funções de sinistro ou qualquer situação de emergência, desde que não prejudique o normal funcionamento da empresa;
- h) Doação de sangue, durante todo o dia da doação.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a empresa pode exigir prova da veracidade dos factos alegados.

3 — As faltas justificadas, quando possível, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.



### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Faltas injustificadas

São consideradas faltas injustificadas as dadas por motivos diferentes dos previstos no n.º 1 da cláusula 26.<sup>a</sup>

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Consequência das faltas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 26.<sup>a</sup> quando ultrapassar os limites previstos no n.º 4 da cláusula 39.<sup>a</sup>;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença da segurança social;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo seguro;
- d) Dadas nos casos previstos na alínea g) do n.º 1 da cláusula 26.<sup>a</sup>;
- e) Quando ultrapassar o limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos;

3 — As faltas injustificadas, para além de determinarem perda de vencimento, poderão ainda dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos da lei geral do trabalho.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Impedimentos prolongados

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

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva até ser proferida sentença final, salvo decisão proferida em processo disciplinar incompatível com esta garantia.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, não podendo a empresa opor-se a que ele retome.

## CAPÍTULO VI

### Disciplina

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através do processo disciplinar.

2 — A empresa deverá dar conhecimento ao trabalhador da instauração do processo disciplinar, em carta registada, com aviso de recepção, logo que verifique existirem indícios de infracção disciplinar.

3 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente, uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada, com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe sejam imputados.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.

5 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá a empresa suspender preventivamente o trabalhador, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferia se estivesse ao serviço.

6 — O processo disciplinar deverá iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da prática da infracção pela empresa ou superior hierárquico do trabalhador e estar concluído no prazo de 60 dias contados a partir da recepção da nota de culpa.

7 — Concluída a instrução do processo disciplinar, deverá a empresa proferir decisão fundamentada no prazo de 30 dias.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho e da retribuição pelos períodos de 1 a 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior do trabalhador.

3 — A suspensão do trabalho e da retribuição não poderá exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias úteis.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador, por si ou pelo sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordem a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Causas de extinção do contrato de trabalho

1 — O contrato cessa:

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

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo de pleno direito.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando à outra parte, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de rescindir.

2 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar e provar a existência da mesma, por meio de processo disciplinar,

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador direito à retribuição e a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de trabalho, bem como a reintegração na empresa.

4 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização prevista na lei.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Justa causa

1 — Considera-se justa causa de despedimento qualquer facto ou circunstância que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho pressupõe.

2:

A — Constituem justa causa de despedimento, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves

para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano cinco seguidas ou dez interpoladas;

- g) Falta culposa de observância das normas de higiene ou segurança no trabalho;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual, não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

B — Por parte do trabalhador — o trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

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

3 — Nos casos de rescisão previstos nas alíneas b) e seguintes do ponto B, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da lei, competindo-lhe o ónus da prova dos factos que invoque.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Ausência de justa causa

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a algumas das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa:

- a) Quando houver reconhecido, por conduta posterior, não os considerar perturbadores da relação de trabalho;
- b) Quando houver inequivocamente e por escrito declarado sem efeito o facto alegado.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Denúncia unilateral por parte do trabalhador

O trabalhador que se despeça sem justa causa deverá avisar por escrito a entidade patronal com o aviso prévio de 30 dias ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

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

## CAPÍTULO VII

### Actividade sindical

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a actividade sindical no interior da empresa.

2 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

4 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

2 — Os sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos seus delegados sindicais ou a sua exoneração, por meio de carta registada, com aviso de recepção.

3 — Compete aos delegados sindicais informar e esclarecer os seus colegas de trabalho, bem como zelar pelo cumprimento do exposto neste AE.

4 — Para o exercício das suas funções sindicais os dirigentes sindicais beneficiam de um crédito de quatro dias por mês e os delegados sindicais de cinco horas por mês sem perda de retribuição, respectivamente.

## CAPÍTULO VIII

### Direitos especiais

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

Esta matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores-estudantes

Esta matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior a empresa e os sindicatos deverão aprovar regulamento específico, para entrar em vigor a partir de 1 de Junho de 2004.

12 de Setembro de 2003.

Pela VEGIDATA — Importação, Transformação e Exportação de Frutas e Legumes, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Grupo A — Funções de direcção

*Administrador.* — É o trabalhador que, mediante procuração bastante, gere e administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta e de acordo com a prática da empresa que para o efeito for decidida.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador que de acordo com as ordens e directrizes do Administrador, gere, coordena e controla o seu departamento e executa todas as tarefas necessárias para atingir os objectivos estabelecidos para o mesmo e para a empresa.

#### Grupo B — Funções operacionais

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa; estabelece objectivos de venda de modo a atingir o previsto pela política comercial; efectua estudos, previsões e prospecções de mercados tendo em conta os produtos/serviços, o tipo de clientes a que se destinam e a concorrência; avalia os resultados das equipas de vendas, os desvios face ao cumprimento dos objectivos; divulga às equipas informação genérica e ou especificações técnicas que lhes faculte um maior conhecimento do produto e da política comercial da empresa.

Quando não exista chefe de compras e ou dependendo das necessidades e de acordo com as instruções do chefe de departamento também desempenha as funções de chefe de compras.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador que supervisiona e executa as tarefas dos compradores, orientando a aquisição dos diferentes produtos a fim de os obter nas melhores condições de qualidade e preço: coordena um ou mais grupos de compradores de modo a assegurar o correcto funcionamento do serviço; consulta fornecedores para efectivação das compras que envolvam um maior volume financeiro; celebra os respectivos contratos onde menciona as condições de aquisição, nomea-

damente, prazos de entrega, condições de pagamento e responsabilidade dos encargos de alfândega e transporte; contacta com entidades oficiais de modo a cumprir formalidades relativas às mercadorias; estabelece ou colabora no estabelecimento dos níveis de *stocks* necessários e providencia no sentido da sua reposição; elabora relatórios sobre a situação e funcionamento geral do serviço e perspectivas de evolução.

Desenvolve a sua actividade de forma concertada com o chefe de vendas e promove em conjunto com aqueles necessários contactos.

Quando não existe o chefe de vendas e ou dependendo das necessidades e de acordo com as instruções do chefe de departamento também desempenha as funções do chefe de vendas.

*Técnico de vendas.* — É o profissional que realiza a análise e prospecção de mercado, global ou da sua zona de intervenção, recorrendo a diversas fontes de informação; prepara e realiza as acções de promoção e animação da venda, em função dos objectivos e política comercial da empresa; planeia e realiza a venda, executando os respectivos procedimentos administrativos; acompanha os serviços de pós venda, apoiando o cliente ao nível do *merchandising* e informando-o sobre novos produtos e ou serviços e promoções; elabora relatórios de visitas por clientes e relatórios de actividades periódicas, controlando os resultados da sua actuação comercial em função dos objectivos e da política comercial da empresa.

*Comprador.* — É o trabalhador que efectua aquisições de produtos previamente negociados com fornecedores e vendedores e de acordo com as quantidades, qualidades, preços e condições de pagamento estabelecidos. Consulta fornecedores e vendedores a fim de obter propostas discriminativas de quantidades e qualidades dos produtos disponíveis; efectua as compras, segundo as modalidades de pagamento estabelecidas, a fim de suprir as faltas; controla as entregas atendendo às condições acordadas; organiza ficheiro de fornecedores e vendedores a fim de dispor de informação actualizada sempre que necessite da aquisição ou reposição de existências.

*Encarregado de produção.* — É o trabalhador que coordena e controla as atribuições do departamento da produção com vista ao seu adequado funcionamento, nomeadamente, no que respeita à conservação e movimentação de matérias-primas e mercadorias, equipamentos e outras materiais; organiza, planifica e supervisiona o funcionamento do local de produção e coordena as tarefas dos chefes de equipa e dos restantes profissionais de produção de forma a dar satisfação às normas de segurança e higiene e às padrões de qualidade, definidos tanto para os procedimentos como os produtos finais.

*Encarregado da qualidade.* — É o trabalhador qualificado que se ocupa de toda a programação e execução de sistemas de controlo de qualidade de serviços e produtos dentro da empresa ou de um departamento. Gere o controlo de qualidade dos materiais que são entregues. Supervisiona e melhora de ponto de visto de qualidade, as condições de transformação e armazenamento, controla a qualidade dos produtos armazenados, produzidos e preparados para ser expedidos. Faz os relatórios respectivos do controlo de qualidade. Mantém-se informado sobre as normas de qualidade em vigor.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos chefes de equipa. Coordena e controla as atribuições de um armazém com vista ao seu adequado funcionamento, nomeadamente, no que respeita à conservação e movimentação de mercadorias, equipamentos e materiais; organiza o funcionamento do armazém e coordena as tarefas dos chefes de equipa e dos restantes profissionais de forma a dar satisfação às notas de encomenda ou pedidos recebidos; a manter actualizados os registos de existências; e a verificar a entrada dos materiais e mercadorias recebidos e expedidos; assegura a manutenção dos níveis de *stocks*, segundo instruções recebidas; toma as disposições necessárias à correcta arrumação e conservação das matérias-primas, materiais, máquinas ou produtos acabados. Garante a salubridade e limpeza do armazém.

*Encarregado de manutenção.* — É o trabalhador que planifica o trabalho da sua unidade, estabelecendo prazos e afectando meios humanos e materiais. Apoia tecnicamente o seu pessoal, colabora no estabelecimento de prioridades, programação e objectivos; colabora na gestão de *stocks* e aprovisionamentos, referente à sua unidade, participa na previsão e análise dos custos e dos orçamentos; organiza o plano de manutenções preventivas a desenvolver pela sua equipa.

*Técnico de manutenção.* — É o trabalhador que diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente eléctrica, electrónica, mecânica, hidráulica e pneumática; orienta o trabalho desenvolvido na sua unidade, podendo reparar ou participar nas reparações; testa ou participa no ensaio do equipamento ou de alguns dos seus componentes; colabora na instalação dos equipamentos e ou dos componentes; regula e ou ajusta, quando necessário, o equipamento em função das necessidades de produção; vigia e controla as *performances* do equipamento, nomeadamente a potência, corrosão, desgaste e vida útil (através de inspecções periódicas); dá ou providencia, aos vários sectores da empresa, apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados; colabora na gestão de *stocks* e aprovisionamentos referentes à sua unidade.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade numa equipa de produção ou de armazém: organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento da equipa; dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados; distribui e executa as tarefas da equipa e supervisiona os trabalhos realizados; integra e prepara informações e apresenta-as superiormente; providencia a manutenção dos níveis de existências; verifica a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação e regista eventuais danos e perdas; arruma-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso; confere e entrega os produtos pedidos pelos sectores, registando em documento apropriado a respectiva saída; confere periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respectivos registos; orienta, executa e dirige as cargas e descargas manobrando aparelhos de elevação ou utilizando a máquina denominada empilhador; controla o peso das embalagens.

*Operador.* — É o trabalhador que executa as ordens dadas pelos chefes de equipa nos serviços específicos dos sectores.

1 — *Operador de produção.* — É o trabalhador que selecciona, lava e prepara manualmente ou à máquina os produtos, verifica a qualidade dos mesmos antes e depois de embalados e retira para recipiente de retorno os produtos e as embalagens defeituosas. Acondiciona, embala e rotula manualmente ou à máquina produtos e materiais diversos com vista à sua expedição ou armazenamento: envolve os produtos a embalar com o material indicado às suas características, coloca-os e acondiciona-os no interior das embalagens, nomeadamente, caixas, sacos, latas e frascos; limpa os artigos e produtos e protege-os da corrosão; prepara as embalagens para a expedição, nomeadamente, colando, cintando, tampando ou agrupando e efectua a respectiva identificação e inscrição de destinatários, e executa outras tarefas indiferenciadas na fábrica.

2 — *Operador de armazém.* — É o trabalhador que executa actividades de recepção, controlo, movimentação, manuseamento, armazenagem e expedição/distribuição de mercadorias e materiais; executa actividades de embalamento de mercadorias; executa as actividades de separação de encomendas, controlando o seu peso e acondicionando-as para expedição. Cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa outras tarefas indiferenciadas no armazém, confere e selecciona mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento, embalamento, expedição e recepção, podendo eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias, desempenha as tarefas inerentes à reposição, recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, cuida da exposição dos produtos. Manobra aparelhos de elevação para deslocar os produtos, mercadorias ou embalagens.

Garante a salubridade e limpeza do armazém. Poderá existir rotatividade entre os operadores de produção e operadores de armazém, desde que avisados com três dias de antecedência.

*Operador-ajudante.* — É o trabalhador que inicia a aprendizagem da profissão ou se prepara para o exercício da mesma.

#### **Grupo C — Funções administrativas**

*Técnico oficial de contas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e ou outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas o fornece indicações

para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas, e designar-se-á por oficial de contas.

*Técnico de recursos humanos.* — É o trabalhador que supervisiona e ou realiza um conjunto de actividades na área da gestão de recursos humanos numa empresa, nomeadamente no desenvolvimento e na motivação dos recursos humanos, na gestão provisional e na formação: orienta e ou realiza estudos no domínio da análise, qualificação e hierarquização das funções e definição de perfis carreiras profissionais; desenvolve acções e procedimentos relativos à manutenção actualizada dos quadros orgânicos de pessoal; analisa e supervisa a adequada aplicação da política salarial e propõe esquemas de motivação e incentivos; estuda propostas de alterações de estruturas e procedimentos organizativos e propõe soluções que concorram para a optimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas; supervisa e ou realiza a gestão provisional dos efectivos através da apreciação das capacidades actuais, potenciais dos desempenhos, alterações organizativas previsíveis e análise da rotatividade do pessoal, a fim de obter a disponibilidade das pessoas face às necessidades, supervisa a aplicação de normas respeitantes à política de recrutamento e selecção; propõe e assegura a aplicação de métodos e técnicas de recrutamento, selecção, acolhimento e integração mais adequados à organização e dinâmica das carreiras; promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos; colabora no diagnóstico das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes da apreciação de capacidades e desempenho e gestão provisional global.

*Técnico de contabilidade.* — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a natureza, classifica os documentos contabilísticos em função do conteúdo, registando os dados referentes à movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores, contabilidade ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara para gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controle das

actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente, analisa e classifica, a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio na gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos abonos, descontos e montantes líquidos a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente, dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

*Assistente administrativo 1.ª, 2.ª ou 3.ª* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas, ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques,

letras, livranças, e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente listagens e os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; elabora relatórios; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno ou externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido, especialmente os motoristas, recepcionando os documentos das cargas e descargas, encaminhando toda essa a documentação e informação deles recebida relacionada com as operações das cargas e descargas de mercadorias aos chefes de equipa, a fim de darem continuidade ao trabalho, assegurando-se em qualquer caso de que eles recepcionaram toda a documentação e informação indispensáveis a tal fim.

Efectua ainda fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos de pagamentos necessários e de expedição do correio.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução dos programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação; acciona e vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; corrige os possíveis erros detectados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas; classifica, cataloga e mantém actualizados os suportes de informática, fornecendo-os, sempre que necessário, à exploração.

*Telefonista/recepcionista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou par o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que executa o serviço de limpeza das instalações.

## ANEXO II

### Retribuições certas mínimas

Nível	Categoria	Retribuição (euros)
I	Administrador, chefe de departamento, técnico oficial de contas .....	770,50
II	Técnico de recursos humanos, encarregado de armazém, encarregado de qualidade, encarregado de produção, chefe de compras, chefe de vendas, encarregado de manutenção .....	728
III	Técnico administrativo, técnico de contabilidade, técnico de manutenção .....	657

Nível	Categoria	Retribuição (euros)
IV	Chefe de equipa, chefe de secção, operador de computador, técnico de vendas .....	647,50
V	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	605
VI	Assistente administrativo (1) .....	482
VII	Operador (2) .....	440,50
VIII	Telefonista/recepcionista, assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> .....	427,50
IX	Operador ajudante, servente de limpeza .....	399,16

(1) Recebe um bónus de produção de € 75.

(2) Recebe um bónus de produção de € 41,50.

A atribuição deste bónus será em conformidade com o regulamento interno «Atribuição de bónus», em vigor na empresa.

Entrado em 30 de Setembro de 2003.

Depositado em 9 de Outubro de 2003, a fl. 44 do livro n.º 10, com o n.º 308/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **AE entre o CCCA — Clube de Campismo do Conselho de Almada e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

Este acordo de empresa (AE) aplica-se ao CCCA e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência**

A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2003 e vigoram por 12 meses.

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Denúncia**

1 — A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei.

2 — O termo dos prazos de denúncia previsto na lei poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado de dois meses, respectivamente, iniciando-se desde logo um período de pré-negociação com base em proposta e resposta provisórias.

3 — Terminado o prazo de vigência do acordo sem que uma das partes o tenha denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão, nos termos desta cláusula.

4 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra terá de apresentar a respectiva resposta no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção da proposta, iniciando-se as negociações nos 15 dias subsequentes.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Anexos**

Anexo I — Tabela salarial.

Anexo II — Enquadramentos salariais.

Anexo III — Grupos funcionais e carreiras profissionais.

Anexo IV — Descrição de funções.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e categoria profissional**

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Condições gerais de admissão**

1 — A admissão é da exclusiva competência do conselho director do CCCA, com prévio conhecimento dos órgãos representativos dos trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser discriminado por virtude da idade, sexo, religião, convicções políticas ou ideológicas ou raça.

3 — A idade mínima de admissão para todos os trabalhadores abrangidos por este AE é de 18 anos, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória ou observem as restantes disposições legais.

4 — A admissão do pessoal para o CCCA far-se-á, tanto quanto possível, por critérios objectivos em obediência aos seguintes princípios gerais:

- Definição prévia do perfil de cada função a preencher;
- Recurso à admissão externa apenas quando não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis estabelecidos no anexo II.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Perfil da função**

A descrição do perfil de qualquer função conterà os seguintes elementos:

- Designação da função;
- Conteúdo funcional;
- Nível hierárquico;
- Habilitações escolares;
- Experiência profissional exigida;
- Horário de trabalho;
- Remunerações;
- Requisitos físicos exigidos para a função.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — Durante os primeiros 15 dias de prestação de trabalho, pode qualquer das partes rescindir livremente a relação de trabalho sem aviso prévio, desde que a categoria profissional seja diferenciada; caso contrário aquele período será de 30 dias.

2 — Findo o período a que se refere o número anterior, a admissão torna-se efectiva desde o 1.º dia de prestação de trabalho.

#### Cláusula 8.ª

##### Contratos a termo certo

1 — Poderão ser celebrados contratos a termo certo de acordo com o estabelecido na lei.

2 — O CCCA dará preferência na contratação a termo aos trabalhadores que tenham anteriormente exercido funções no CCCA, desde que os mesmos tenham demonstrado aptidão, zelo e comportamento disciplinar adequado.

#### Cláusula 9.ª

##### Categorias profissionais

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se enquadrado numa das categorias profissionais cujo elenco integra o anexo II deste AE, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser criadas novas categorias, quando aconselhadas pela índole da função, sem prejuízo da sua equiparação para efeitos de remuneração numa das categorias referidas no número anterior.

3 — Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro do CCCA.

4 — Compete ao conselho director ou aos sindicatos outorgantes do presente AE propor a criação de novas categorias profissionais durante a sua vigência, que dependerá do acordo das partes.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 10.ª

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto do presente AE;
- b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- d) Zelar pela boa conservação e boa utilização dos meios que lhes estejam confiados;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer com assiduidade e pontualidade ao serviço e prestá-lo com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o CCCA, nem divulgar informações respeitantes ao CCCA;
- h) Cumprir os regulamentos internos do CCCA, nos termos deste acordo e da lei.

#### Cláusula 11.ª

##### Deveres do CCCA

São deveres do CCCA:

- a) Cumprir o disposto no presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Prestar aos sindicatos que representem trabalhadores do CCCA todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados relativos às relações de trabalho no CCCA;
- d) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- e) Nomear para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, ouvida a comissão de trabalhadores;
- f) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- g) Zelar para que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didácticos, internos ou externos, destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional;
- h) Passar ao trabalhador, quando requerido por este, um certificado donde constem o tempo durante o qual o mesmo esteve ao serviço e a função ou o cargo que desempenhou. Do certificado só deverão constar outras referências quando isso for expressamente solicitado pelo trabalhador.

#### Cláusula 12.ª

##### Refeitórios

O CCCA deve pôr à disposição dos trabalhadores refeitório com as necessárias condições de higiene e conforto, equipado com material de queima e conservação e não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 13.ª

##### Período normal de trabalho

1 — O período máximo semanal de trabalho será de quarenta horas para todos os trabalhadores, excepto para os trabalhadores do serviço administrativo que será de trinta e sete horas e trinta minutos.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por uma pausa de duração mínima de uma hora e máxima de duas ao fim do período máximo de cinco horas consecutivas de trabalho.

3 — Em cada período de trabalho os trabalhadores têm direito a uma pausa de quinze minutos para tomada de uma pequena refeição (lanche), desde que salvaguardado o regular funcionamento dos serviços.



#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Fixação do horário de trabalho

1 — Compete ao CCCA estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e do presente AE.

2 — Salvo os casos previstos na cláusula seguinte, o cumprimento do horário de trabalho será obrigatório para todos os trabalhadores, devendo o CCCA providenciar no sentido de que o controlo do seu cumprimento seja uniforme.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento do CCCA, os trabalhadores que exerçam cargos de chefia (chefe de secção ou superior), desde que os interesses objectivos do CCCA o exijam e obtenham a concordância dos trabalhadores.

2 — Aos trabalhadores isentos do horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — A retribuição por isenção de horário faz parte integrante da remuneração e só é devida enquanto o trabalhador estiver nessa situação.

4 — A retribuição para isenção de horário de trabalho é devida no período de férias, no subsídio de férias e na remuneração suplementar de Natal, enquanto o trabalhador estiver nessa situação.

5 — A retribuição para isenção de horário de trabalho não é devida nos casos de doença ou acidente que impossibilitem o exercício de funções durante, respectivamente, 30 e 180 dias.

6 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de funcionamento normal, não podendo ser compelido no entanto a exceder os limites de horário semanal fixado neste acordo.

7 — A isenção de horário de trabalho será cancelada logo que cessem os motivos que justifiquem a adopção nesse regime, mas não antes do termo do período autorizado.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar desde que invoque motivos atendíveis.

3 — Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período extraordinário de trabalho, a qual será sempre paga pela entidade patronal.

4 — Não é permitida a prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores em regime de turnos, salvo na iminência de prejuízos graves para o CCCA.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade patronal comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

2 — Considera-se também como nocturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente nocturno.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos

1 — Considera-se horário por turnos o prestado em regime de rotação contínua ou descontínua, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida.

2 — O trabalho prestado em regime de turnos só é autorizado desde que o CCCA comprove a sua necessidade, ouvida a comissão de trabalhadores (CT), delegados sindicais e, na sua falta, o sindicato.

3 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores direito a um complemento de retribuição no montante de 25 % da retribuição de base efectiva, no caso de prestação de trabalho em regime de três ou dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

4 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

5 — São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que previamente acordadas entre o CCCA e os trabalhadores interessados, com aviso prévio de vinte e quatro horas.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

7 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados, o CCCA obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

8 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ser dado o seu acordo por forma expressa.

9 — Quando houver lugar a substituição, nenhum trabalhador pode abandonar o local de trabalho sem que tenham sido tomadas as providências necessárias à sua substituição, tendo direito à remuneração prevista na cláusula 22.<sup>a</sup> enquanto não se verificar a sua substituição.

## CAPÍTULO V

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Remuneração mínima do trabalho

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores abrangidos por este acordo é a constante do anexo I.

2 — A fórmula para o cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

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

sendo:

$RM$  = retribuição mensal;  
 $HS$  = horário semanal.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Desconto das horas de falta

1 — O CCCA tem o direito de descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato. Só desconta quando perfizer um dia.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal, com base na remuneração/hora calculada nos termos da cláusula anterior.

3 — Em nenhum caso poderão ser descontados pela entidade patronal períodos correspondentes a dias de descanso semanal definidos nos termos deste contrato.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes ao regime de turnos.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 75% da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 100% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso obrigatório ou complementar e em dia de feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 150% da retribuição normal.

3 — A fórmula a considerar para a remuneração do trabalho suplementar é a que se indica no n.º 2 da cláusula 19.<sup>a</sup>

4 — Quando, por virtude da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não disponha de transporte público para o lugar da sua residência em termos análogos ao comum dos dias, o CCCA providenciará para que ele seja transportado, nomeadamente pagando o respectivo transporte.

5 — Pela prestação de trabalho suplementar têm os trabalhadores direito ao pagamento de jantar e ou ceia, quando a prestação do serviço suplementar se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, inclusive, ou 24 horas, inclusive e respectivamente.

6 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda direito ao trabalhador gozar um dia de descanso num dos três dias úteis subsequentes e ao pagamento das refeições a que houver lugar.

7 — O trabalho suplementar prestado em dias úteis, feriados e dias de descanso semanal complementar dá direito a um descanso compensatório nos termos da lei (25% por cada hora de trabalho prestado).

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores com, pelo menos, seis meses de antiguidade em 31 de Dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho para a prestação do serviço militar obrigatório, observar-se-á o seguinte:

- a) No ano da incorporação, o trabalhador receberá o subsídio na totalidade, se na data do pagamento estiver ao serviço da entidade patronal; caso contrário, aplicar-se-á o disposto na parte final do n.º 2 desta cláusula;
- b) No ano do regresso, receberá igualmente o subsídio na totalidade, se na data do pagamento estiver de novo ao serviço da entidade patronal.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer outro impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio se tiver prestado seis ou mais meses de serviço e à parte proporcional ao tempo e serviço prestado se este não tiver atingido seis meses.

5 — O subsídio será pago até 15 de Dezembro, salvo em caso de suspensão emergente do serviço militar obrigatório, ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Data e documento de pagamento

1 — O CCCA obriga-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido por forma indelével, no qual figurem o nome completo dos trabalhadores, o número de inscrição na respectiva caixa de previdência, a retribuição mensal, profissão e escalão, os dias de trabalho normal e as horas de trabalho suplementar, ou em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

3 — Quando o pagamento for efectuado por depósito em conta, o CCCA obriga-se a efectuá-lo nos dois dias úteis anteriores ao último dia útil do mês a que respeita.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 3% do montante estabelecido no nível III da tabela salarial em vigor no CCCA por cada três anos de permanência na categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A partir de Maio de 2000, para efeitos de contagem de tempo para atribuição da diuturnidade, considera-se a totalidade de número de anos, com início na categoria profissional da letra A até ao nível salarial mais elevado, de acordo com o quadro de desenvolvimento de carreira e respectivo enquadramento salarial.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

A trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos e ou recebimentos será atribuído um abono para falhas igual a 5% do montante estabelecido no nível V da tabela salarial em vigor no CCCA.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de doença

Em caso de doença comprovada pelo boletim de baixa médica, o CCCA procederá a adiantamento da parte correspondente à retribuição a perceber até 30 dias seguidos em cada ano civil, obrigando-se o trabalhador a devolver aquele adiantamento logo que o receba.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — A todos os trabalhadores será atribuído um subsídio de alimentação, fixado anualmente com a tabela salarial.

2 — O subsídio não será atribuído quando o trabalhador faltar ao serviço durante pelo menos um dos períodos de trabalho diário.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração especial

1 — Os trabalhadores dos níveis I e II e os trabalhadores classificados como principais dos níveis V e VII, no caso de necessidade funcional, do exercício de responsabilidade, sujeita a nomeação expressa, têm direito a serem remunerados com os acréscimos de percentagem seguintes:

- a) Trabalhadores dos níveis I e II — 5% sobre a remuneração mensal mínima reportada ao nível I;
- b) Trabalhadores classificados como principais dos níveis V e VII — 5% sobre a remuneração mensal mínima reportada ao nível VII.

2 — A cessação de funções determina o enquadramento do trabalhador na base em que se encontrava ou encontraria, caso não tivesse sido nomeado para estas funções, mantendo, no entanto, o direito à remuneração.

### CAPÍTULO VI

#### Deslocações em serviço

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — Entende-se por local habitual de trabalho as instalações do CCCA em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual. São grandes deslocações todas as outras.

4 — Nas deslocações, se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço do CCCA, este obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,26 ou 0,12 do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor.

5 — O período efectivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual do trabalho ou da residência do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não poder efectuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

6 — O tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para os limites máximos de trabalho suplementar previstos na lei em vigor, mas será sempre remunerado como trabalho suplementar.

7 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte, das refeições e alojamento contra a apresentação de documentos.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso por semana, que serão normalmente o sábado e o domingo, ou por forma rotativa.

2 — O CCCA obriga-se a fazer mensalmente, pelo menos oito dias antes, o quadro dos dias de descanso a que os trabalhadores têm direito.

3 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho nos dias de descanso.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1.º de Maio;  
Dia do Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal da localidade onde existirem instalações do CCCA.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 22 dias úteis.

2 — O trabalhador admitido no 1.º semestre do ano civil tem direito a gozar nesse ano, até 31 de Dezembro, oito dias úteis de férias e ao respectivo subsídio.

3 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo nesse caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis.

3-A — Por cada período de 11 dias úteis de férias gozadas, entre Novembro e Abril, os trabalhadores terão direito a mais 1 dia útil de férias, os quais serão objecto de acréscimo ao respectivo subsídio de férias.

4 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório, seja ou não antecipado voluntariamente, será concedido o período de férias vencido e o respectivo subsídio, antes da incorporação, devendo estes avisar do facto a entidade patronal, logo que convocados.

5 — Quando o solicitem, aos trabalhadores será concedida a faculdade de gozarem as suas férias em simultaneidade com os membros do seu agregado familiar, salvo se daí resultar prejuízo para o serviço.

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e o CCCA.

7 — Na falta de acordo caberá ao CCCA a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a CT ou a comissão sindical ou os delegados sindicais, na falta desta. Neste caso, o CCCA só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável das entidades atrás referidas.

8 — Quando o trabalhador interromper as férias por motivo de baixa, deverá comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico o dia de início da doença, ou logo que possível.

9 — As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

10 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado nem substituído por trabalho suplementar, nem substituído por qualquer remuneração ou por qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto no n.º 7 desta cláusula.

11 — Se o CCCA não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio nos termos deste acordo, salvo motivo de impedimento por factos a ele não imputáveis e devidamente comprovados, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber. O trabalhador gozará as aludidas férias no 1.º trimestre do ano imediato a que se reportam.

12 — Logo que estejam fixados os períodos de férias, o CCCA afixará nos locais de trabalho, até 15 de Abril de cada ano, o mapa de férias a gozar nesse ano.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Até ao último dia de trabalho antes do início das férias, mesmo que sejam gozadas interpoladamente, os trabalhadores receberão um subsídio igual à retribuição mensal a que tiver direito.

2 — Independentemente da data de alterações salariais, os subsídios de férias serão processados de forma a que o seu montante, mesmo que a diferença seja completada posteriormente, corresponda aos novos que vierem a ser praticados.

Faz-se notar que esta disposição não se aplicará a eventuais alterações salariais individuais que ocorram fora do sentido geral acima evidenciado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

O CCCA poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, devidamente fundamentado, licença sem retribuição, até ao limite que seja acordado entre as partes.

## Cláusula 36.<sup>a</sup>

### Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência durante período menor, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho.

3 — Quando o somatório das ausências inferiores ao dia normal de trabalho não atinja, no fim de um ano civil, a duração do período normal, esse valor não transita para o ano civil seguinte.

## Cláusula 37.<sup>a</sup>

### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge, ou equiparado, ou afim do 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogras, genros ou noras);
- c) Dadas durante dois dias consecutivos por outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de falta resultante daquelas alíneas;
- e) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- f) As dadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegados sindicais e membros da CT;
- g) As dadas por motivo de nascimento de filhos, durante dois dias seguidos ou interpolados, dentro de 20 dias subsequentes ao nascimento de filhos;
- h) As faltas por tempo necessário à prestação do serviço militar ou cumprimento de quaisquer outras obrigações legais;
- i) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- j) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;
- l) As que resultam de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempe-

tade ou situação extraordinária semelhante, impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;

- m) As que resultam de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial;
- n) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se para tal o trabalhador estiver inscrito;
- o) As dadas para consulta médica e para tratamentos complementares prescritos pelos médicos, pelo tempo comprovadamente gasto para o efeito;
- p) As dadas no dia em que o trabalhador doar sangue;
- q) As que foram prévia ou posteriormente autorizadas pelo CCCA;
- r) Nos casos mencionados nas alíneas b) e c), os trabalhadores terão direito a mais dois dias (ida e regresso) desde que a distância seja superior a 200 km.

3 — Não implicam perda de retribuição:

- a) As faltas previstas nas alíneas b), c), e), g), i), m), n), o), p), q) e r) do número anterior;
- b) As previstas na alínea j) do número anterior, até ao limite de 22 dias úteis por ano, e nunca ultrapassando, no máximo, 2 dias seguidos;
- c) Nas faltas previstas na alínea f), cada delegado sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês.

4 — No caso das alíneas b) e c) do n.º 2, as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar.

5 — As comunicações de ausência e os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos ao CCCA com a maior brevidade possível após o trabalhador ter tido conhecimento do motivo que os justificam. Nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, deverá ser transmitida no mais curto período possível da ocorrência.

6 — Os pedidos de dispensa ou comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

7 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

8 — Em qualquer falta justificada, o trabalhador deve apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

## Cláusula 38.<sup>a</sup>

### Consequência das faltas injustificadas

1 — Determinam sempre a perda do vencimento correspondente ao período de ausência.

2 — Incorre em infracção grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito de férias

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

2 — Nos casos em que a falta determine perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Dispensa de serviço

Em cada ano civil, o CCCA concederá a cada trabalhador, sem perda de retribuição, o número de horas correspondente a um dia de trabalho, para serem utilizadas em assuntos da sua vida particular, não podendo a sua utilização ultrapassar mais de quatro horas seguidas, sem contudo existir prejuízo para o serviço.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Funções em comissão de serviço

1 — O regime de desempenho de funções é o da comissão interna de serviço por três anos.

2 — O prazo referido no número anterior é automaticamente renovável, por iguais períodos, salvo comunicação de uma das partes à outra, por escrito, com antecedência mínima de dois meses da decisão em contrário.

3 — Em igualdade de condições, têm preferência no exercício de cargos em regime de comissão de serviço os trabalhadores já vinculados ao CCCA.

4 — A escolha para o preenchimento de funções de chefia neste regime é da responsabilidade exclusiva do órgão executivo do CCCA.

5 — A comissão de serviço referida no n.º 1 pode cessar a todo o tempo por decisão do órgão executivo tomada por sua iniciativa ou na sequência de solicitação do interessado.

6 — O acordo relativo ao exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Cargo ou funções a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;

- c) Categoria ou funções exercidas pelo trabalhador, ou não estando este vinculado ao CCCA, a categoria em que se deverá considerar colocado na sequência da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso.

7 — No caso de cessação de funções o titular regressa à posição salarial correspondente à da categoria profissional de que é detentor, salvo se as partes tiverem convencionado a extinção do contrato com a cessação da comissão de serviço.

8 — As funções referidas no n.º 1 distribuem-se, segundo nível de competência e responsabilidade, pela seguinte hierarquização:

Supervisor geral de serviço;  
Supervisor de serviço.

9 — O regime previsto nesta cláusula não se aplica a funções de chefia inerentes a categorias profissionais referidas no anexo III.

10 — O exercício de funções a que alude o n.º 1 confere direito a 20% e 10% do nível I do anexo I.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável do AE

O presente acordo é globalmente mais favorável que o anterior acordo.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Remissões

Às partes omissas no presente acordo aplicar-se-á a lei vigente.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Regulamentos

As partes outorgantes negociarão, no prazo de 180 dias, o regulamento de higiene e segurança.

## ANEXO I

### Tabela salarial

(Em euros)

Nível	Salário	
	2002	2003
I .....	760,17	783
II .....	697,32	718,50
III .....	623,50	642,50
IV .....	598,56	617
V .....	565,14	582,50
VI .....	530,72	547
VII .....	502,79	518
VIII .....	485,83	500,50
IX .....	460,39	474,50

Subsídio de refeição diário — € 5,23 (2002).  
Subsídio de refeição diário — € 6 (2003).

**ANEXO II**  
**Enquadramentos salariais**

Níveis	Categorias profissionais
I	Chefe de secção. Encarregado de manutenção e conservação.
II	Oficial administrativo principal. Oficial principal (manutenção/conservação). Fiscal de campo principal. Oficial electricista principal.
III	Oficial administrativo A. Oficial A (pedreiro, pintor, serralheiro). Fiscal de campo A. Oficial electricista A.
IV	Oficial administrativo B. Oficial B (pedreiro, pintor, serralheiro). Fiscal de campo B. Pré-oficial electricista B.
V	Oficial administrativo C. Oficial C (pedreiro, pintor, serralheiro). Pré-oficial electricista C. Fiscal de campo C. Encarregado de vigilância. Principal (portaria e vigilância). Trabalhador de campo principal.
VI	Oficial administrativo D. Oficial D (pedreiro, pintor, serralheiro). Pré-oficial electricista D. Trabalhador de campo A. Porteiro A. Vigilante A. Ajudante (manutenção e conservação). Ajudante (electricista).
VII	Trabalhador de limpeza principal. Trabalhador de campo B. Porteiro B. Vigilante B.
VIII	Trabalhador de limpeza A.
IX	Trabalhador de limpeza B.

**ANEXO III**  
**Grupos funcionais e carreiras profissionais**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Definições de base**

a) Grupo funcional — conjunto de categorias cujas funções se integram nessa dada área funcional do CCCA.

b) Função — conjunto de tarefas atribuídas a um trabalhador, ou de um modo semelhante a vários, correspondente a um ou mais postos de trabalho de idênticas características e que constituem objecto da prestação de trabalho.

c) Categoria profissional — conjunto das tarefas atribuídas a um trabalhador que se traduz no conjunto de funções da mesma natureza e grupo funcional e que

define o estatuto sócio-profissional e remuneratório do mesmo trabalhador.

d) Carreira profissional — sistema de fases e categorias no âmbito das quais se desenvolve a evolução profissional.

e) Fase — situação na categoria profissional cujo acesso é automático, dependente da antiguidade.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Ingresso nas categorias profissionais**

1 — São, em geral, condições de ingresso nas categorias profissionais:

- a) Necessidade de preenchimento do lugar;
- b) Impossibilidade de acesso pelos trabalhadores do CCCA;
- c) Perfil adequado do candidato quanto a:

Habilitações literárias;  
Experiência profissional.

2 — Exclusivamente para efeito de ingresso em categoria profissional através do processo de admissão interna, poderá ser dispensada a observância dos requisitos relativos à experiência profissional, desde que seja feita prova de que o exercício das anteriores funções assegura uma experiência profissional adequada à função a preencher.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Acesso**

1 — Acesso designa uma forma de progressão profissional comportando as seguintes situações:

- a) Acesso a fase superior da categoria profissional — nos termos da alínea e) da cláusula 1.<sup>a</sup> deste anexo.

2 — O acesso a categoria profissional superior no âmbito da mesma carreira ou grupo funcional depende:

- a) Da necessidade funcional;
- b) Das habilitações literárias adequadas;
- c) Da avaliação de desempenho positiva.

3 — No acesso a categoria profissional superior, preferem sempre os trabalhadores que se encontrem enquadrados nas fases mais elevadas das categorias.

4 — Quando o posto de trabalho a preencher se insira na mesma carreira profissional e ou área funcional, as habilitações literárias podem ser suprimidas pela experiência profissional.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Grupos funcionais**

A tabela que se segue identifica e agrupa as diferentes categorias em grupos funcionais:

1) Administrativa (ADM):

Chefe de secção;  
Oficial administrativo principal;  
Oficial administrativo.

2) Manutenção e conservação de obras e fiscalização:  
Encarregado de manutenção e conservação de obras;  
Fiscal de campo.

2.1) Pessoal de manutenção e conservação de obras:  
Oficial principal (pintor, pedreiro, serralheiro);  
Ajudante.

2.2) Manutenção eléctrica:  
Oficial principal;  
Oficial;  
Pré-oficial;  
Ajudante.

2.3) Fiscalização:  
Fiscal de campo principal;  
Fiscal de campo.

2.4) Portaria e vigilância:  
Principal;  
Porteiro;  
Vigilante.

3) Pessoal auxiliar:

Auxiliar I:  
Principal;  
Trabalhador de campo;

Auxiliar II:  
Principal;  
Trabalhador de limpeza.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Carreira administrativa

5.1 — Condições de ingresso:

- a) Trabalhadores administrativos:  
Sem experiência profissional — ingresso pela fase D;  
Com dois anos de experiência profissional — ingresso pela fase C;
- b) 11.º ano ou equivalente.

5.2 — Desenvolvimento da carreira:

Categorias profissionais	Fases/categorias
Chefe de secção .....	£
Oficial administrativo principal .....	£
Oficial administrativo .....	A, B, C, D

5.3 — Acesso:

	I	II	III	IV	V	VI	VII
Chefe de secção ...	£						
Oficial administrativo principal ...		£		(3 anos) B	(3 anos) C	(6 meses) D	
Oficial administrativo .....			A				

5.3.1 — O acesso nas fases obedece ao estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 3.<sup>a</sup>, «Acesso».

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Carreiras de manutenção, conservação de obras, manutenção eléctrica e fiscalização

6.1 — Carreiras de manutenção e conservação de obras:

6.1.1 — Condições de ingresso:

- a) Escolaridade obrigatória;  
b) Trabalhadores de manutenção e conservação de obras sem experiência — ingresso na fase D ou ajudante;  
c) Trabalhadores das carreiras de manutenção e conservação de obras com dois anos de experiência — ingresso na fase C;  
d) No ingresso nas situações destas carreiras, preferem, prioritariamente:

Os trabalhadores com habilitações escolares oficiais na área funcional desta carreira;  
Os trabalhadores com formação profissional adequada nesta área.

6.1.2 — Desenvolvimento de carreira:

Categorias profissionais	Fases/categorias
Oficial principal .....	£
Oficial (pedreiro, pintor, serralheiro) .....	A, B, C, D
Ajudante .....	£

6.1.3 — Acesso:

	I	II	III	IV	V	VI	VII
Principal/oficial ...		£		(3 anos) B	(3 anos) C	(6 meses) D	
Oficiais .....			A				
Ajudante .....						£	

6.1.4 — O acesso nas fases obedece ao estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 3.<sup>a</sup>, «Acesso».

6.2 — Carreira de manutenção eléctrica:

6.2.1 — Condições de ingresso:

- a) Escolaridade obrigatória;  
b) Trabalhadores pré-oficiais sem experiência e ajudantes — fase D;  
c) Trabalhadores pré-oficiais com um ano de experiência — fase C;  
d) No ingresso nas situações desta carreira, preferem, prioritariamente:

Os trabalhadores com habilitações escolares oficiais na área funcional desta carreira profissional;  
Os trabalhadores com formação profissional adequada nesta área.

Aos ajudantes não se aplicam as alíneas b), c) e d).



### 6.2.2 — Desenvolvimento de carreira:

Categorias profissionais	Fases/categorias
Principal .....	£
Electricista (oficial) .....	A
Pré-oficial .....	B, C, D
Ajudante de electricista .....	£

### 6.2.3 — Acesso:

	I	II	III	IV	V	VI	VII
Principal .....		£					
Electricista .....			A	(2 anos) B	(2 anos) C	(6 meses) D	
Pré-oficial .....						£	
Ajudante .....							

6.2.4 — O acesso nas fases obedece ao estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 3.<sup>a</sup>, «Acesso».

### 6.3 — Carreira de fiscalização:

6.3.1 — Desenvolvimento e acesso idênticos aos da carreira de manutenção e beneficiação.

### 6.4 — Carreira de portaria e vigilância:

#### 6.4.1 — Condições de ingresso:

a) Escolaridade obrigatória.

#### 6.4.2 — Desenvolvimento de carreira:

Categorias profissionais	Fases/categorias
Principal .....	£
Porteiro .....	A, B
Vigilante .....	A, B

6.4.3 — Acesso — acedem à fase A os trabalhadores das categorias de porteiro, vigilante e marcador-zelador com seis meses de permanência na fase B.

6.4.4 — O acesso nas fases obedece ao estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 3.<sup>a</sup>, «Acesso».

6.5 — Podem aceder à categoria de encarregado de manutenção/conservação os trabalhadores deste grupo funcional que se encontrem pela ordem e condições seguintes:

Principais das categorias:

Fases mais elevadas das categorias de manutenção, conservação e manutenção eléctrica e fiscalização.

Às categorias de porteiro, vigilante e zelador-marcaador não se aplica o n.º 6.5, tendo o ingresso, acesso e desenvolvimento das mesmas sede de tratamento na carreira de pessoal de portaria e vigilância.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Carreira do pessoal auxiliar

#### 7.1 — Carreira auxiliar I:

##### 7.1.1 — Ingresso:

a) Escolaridade obrigatória.

### 7.1.2 — Desenvolvimento de carreira:

Categorias profissionais	Fases
Principal .....	£
Trabalhador de campo .....	A, B

7.1.3 — Acesso — acedem à fase A os trabalhadores de campo com seis meses de permanência na fase B desta categoria.

Categorias profissionais	Fases		
Principal .....	£	A	(6 meses) B
Trabalhador de campo .....			

7.1.4 — O acesso nas fases obedece ao estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 3.<sup>a</sup>, «Acesso».

### 7.2 — Carreira auxiliar II:

#### 7.2.1 — Ingresso:

a) Escolaridade obrigatória.

7.2.2 — Desenvolvimento da carreira — categorias profissionais de principal e trabalhador de limpeza, com fases A e B.

7.2.3 — Acesso — acedem à fase A da categoria os trabalhadores de limpeza com seis meses de permanência na fase B desta categoria.

7.2.4 — O acesso nas fases obedece ao estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 3.<sup>a</sup>, «Acesso».

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Categorias sem carreira

A categoria de encarregado de manutenção e conservação de obras não se integra em carreiras profissionais.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Disposições específicas

9.1 — As designações das categorias profissionais abaixo discriminadas são objecto de alteração, conforme se indica:

Escriturário principal — principal;  
Escriturário — oficial administrativo;  
Encarregado de manutenção — encarregado de manutenção e beneficiação;  
Chefe de vigilância — encarregado de vigilância;  
Encarregado dos serviços auxiliares — trabalhador de campo principal;  
Chefe do serviço de limpeza — trabalhador de limpeza principal;  
Servente de limpeza — trabalhador de limpeza.

9.2 — É criada a categoria de principal para as seguintes carreiras:

Manutenção e conservação de obras;  
Manutenção eléctrica;

Fiscalização de campo;  
Portaria e vigilância.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Transições

Os trabalhadores das carreiras e categorias cujas designações foram objecto de alteração transitam para as situações de carreiras correspondentes ao nível salarial de que são titulares.

#### ANEXO IV

##### Descrição de funções

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e participa nas acções do âmbito da sua secção.

Realiza com autonomia funcional trabalhos administrativos complexos, tomando decisões sobre os programas de execução definidos.

Para desempenho da sua função, pode utilizar meios informáticos.

*Principal.* — Executa tarefas mais exigentes que competem às categorias imediatamente inferiores das carreiras do pessoal auxiliar, portaria e vigilância, fiscalização, manutenção eléctrica, manutenção e conservação e obras e administrativa e ou coordena as tarefas de trabalhadores com actividades afins, substituindo as chefias na sua ausência ou impedimento.

*Oficial administrativo.* — Executa com carácter de predominância, usando ou não meios informáticos, uma ou mais das seguintes tarefas: examina, separa, distribui, ordena e arquiva o expediente, providencia pela obtenção de documentação necessária à compra, recepção e expedição de materiais, procede à catalogação, identificando, classificando e codificando, de acordo com as normas; organiza ficheiros, prepara facturas, recibos e outros documentos; assegura a recolha, tratamento e escrituração de dados relativos às operações contabilísticas, estabelece extractos das operações efectuadas e elabora outros documentos para apreciação superior, efectua operações de caixa e registo de movimento relativo a pagamentos e recebimentos, calcula custos, tendo em conta vencimentos, materiais, despesas gerais e outros encargos; efectua, total ou parcialmente, o processamento de vencimentos; executa tarefas necessárias à admissão de pessoal e organização de processos individuais, verificação e registo de assiduidade e trata de outros assuntos de pessoal, transcreve para suportes adequados os conteúdos dos documentos de origem, certificando-se por conferência da correcção dos dados transcritos, dactilografa informações, relatórios, mapas, gráficos, correspondência e outros documentos a partir de minutas ou indicações verbais e executa operações de reprografia.

Na época baixa e excluindo os fins-de-semana e feriados, pode esporadicamente accionar os mecanismos de abertura de cancela de acesso das viaturas ao parque de campismo do CCCA, sem sair do respectivo local de trabalho.

*Encarregado de manutenção e conservação.* — Assegura a chefia da área de manutenção e conservação,

controlando e coordenando as actividades dos trabalhadores das diferentes categorias profissionais desta área, com vista à execução da manutenção e conservação na sua área de trabalho, resolvendo problemas que se lhe deparem.

Pode exercer as tarefas mais exigentes que competem aos trabalhadores desta área funcional.

*Oficial de manutenção, conservação e electricidade.* — Executa tarefas de responsabilidade técnica acrescida no âmbito da sua área profissional.

Pode coordenar tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área profissional e substituir o encarregado de manutenção e conservação na sua ausência ou impedimento.

*Oficial carpinteiro.* — Executa predominantemente trabalhos de construção e reparação em madeira, nomeadamente móveis, tectos falsos, portas e janelas, servindo-se de máquinas ou ferramentas; monta e desmonta caixilhos e assenta vidros.

Pode exercer, com carácter excepcional, outras funções respeitantes à sua área funcional.

*Oficial pedreiro.* — Executa predominantemente trabalhos de betão, tijolo, blocos ou alvenaria, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, executando ainda outros serviços de conservação e reparação no âmbito da sua área funcional.

*Oficial pintor.* — Executa predominantemente trabalhos de preparação, pintura e envernizamento, aplicando produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, betão, madeira e metal, utilizando pincéis, trinchas, rolos e outras ferramentas e utensílios adequados.

Pode exercer, com carácter esporádico, outras funções respeitantes à sua área funcional.

*Oficial electricista.* — Executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Deontologia profissional:

- 1) O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas;
- 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 carteira profissional;
- 3) Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista no desempenho das suas funções corra o risco de electrocussão, por impossibilidade de interrupção de energia, não poderá trabalhar sem estar acompanhado por outro trabalhador da sua área funcional.

*Principal auxiliar.* — Executa tarefas mais exigentes que competem aos trabalhadores auxiliares I e II.

Pode coordenar as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área funcional.

*Trabalhador de limpeza.* — Executa tarefas indiferenciadas, como trabalho de arrumação e higiene de instalações. Auxilia profissionalmente e sob orientação de pessoal qualificado em tarefas simples.

*Fiscal de campo.* — Assegura o serviço de entrega, troca ou caducidade das unidades de alojamento.

Fiscaliza a utilização dos espaços acampáveis e outras instalações.

Orienta e fiscaliza o estacionamento de viaturas, dentro do cumprimento das normas regulamentares.

Fiscaliza a segurança e higiene nos espaços acampáveis.

Actua no sentido de cumprir e fazer cumprir as normas estatutárias e regulamentares para a prática do campismo e do caravanismo.

*Vigilante.* — Exerce a vigilância das instalações, promovendo o cumprimento das regras de segurança e os regulamentos em situações anómalas, tais como tentativa de roubo, incêndio, etc., e promove a sua resolução comunicando-a aos serviços competentes; efectua rondas e certifica a sua passagem em postos estabelecidos, utilizando o mecanismo adequado. Pode exercer outras funções dentro da sua área funcional.

*Porteiro.* — Executa, com carácter de predominância, uma ou mais das seguintes tarefas: vigia e regista as entradas e saídas de utente e ou viatura, podendo visitar as respectivas bagagens sempre que isso lhe seja indicado, atende os utentes, informa-se das suas pretensões, indicando-lhes os serviços a que se devem dirigir, assegura a abertura e fecho das instalações, utilizando em geral, de forma rotineira, um terminal de computador.

Pode, com carácter esporádico, exercer outras funções dentro da sua área funcional.

Almada, 18 de Setembro de 2003.

Pelo CCCA — Clube de Campismo do Concelho de Almada:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 9 de Outubro de 2003.

Depositado em 13 de Outubro de 2003, a fl. 45 do livro n.º 10, com o n.º 310/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**ACT entre a EDP Distribuição Energia, S. A., e outras e a ASOSI — Assoc. Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2003, foi publicado com inexac-

tidão o título do ACT mencionado em epígrafe, pelo que a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, no índice e na p. 2762, onde se lê «ACT entre a EDP Distribuição Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e a ASOSI — Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações — Alteração salarial e outras» deve ler-se «ACT entre a EDP Distribuição Energia, S. A., e outras e a ASOSI — Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações — Alteração salarial e outras».

**ACT entre a EDP Distribuição Energia, S. A., e outras e a FSTIEP — Feder. dos Sind. das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2003, foi publicado com inexatidão o título do ACT mencionado em epígrafe, pelo que a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, no índice e na p. 2763, onde se lê «ACT entre a EDP Distribuição Energia, S. A., e várias empresas do grupo EDP e a FSTIEP — Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras» deve ler-se «ACT entre a EDP Distribuição Energia, S. A., e outras e a FSTIEP — Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas de Portugal e outros — Alteração salarial e outras».

**ACT entre a EDP Distribuição Energia, S. A., e outras e o SINDEL — Sind. Nacional da Energia e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2003, foi publicado com inexatidão o título do ACT mencionado em epígrafe, pelo que a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, no índice e na pp. 2760, onde se lê «ACT entre a EDP Distribuição Energia, S. A., e várias empresas do grupo EDP e o SINDEL — Sindicato Nacional da Energia e outros — Alteração salarial e outras» deve ler-se «ACT entre a EDP Distribuição Energia, S. A., e outras e o SINDEL — Sindicato Nacional da Energia e outros — Alteração salarial e outras».

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sind. dos Inspectores do Ensino — SIE, que passou a denominar-se Sind. dos Inspectores da Educação e do Ensino — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 12 de Abril de 2003, aos estatutos publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1998.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, sede, âmbito, fins e princípios**

###### Artigo 1.º

###### **Denominação e âmbito**

1 — O Sindicato dos Inspectores da Educação e do Ensino, adiante designado por Sindicato, é uma associação de inspectores da educação e de todos os graus e ramos de ensino, de âmbito nacional, com personalidade jurídica e sem fins lucrativos, que se rege pelos presentes estatutos e pela lei vigente aplicável, com duração por tempo indeterminado.

2 — O Sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional, incluindo as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

###### Artigo 2.º

###### **Sede, delegações regionais e delegações**

1 — O Sindicato terá a sua sede na cidade de Porto, ficando a direcção nacional autorizada a deslocar a sede para qualquer lugar do território nacional.

2 — São criadas delegações regionais do Sindicato nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

3 — São criadas delegações do Sindicato nas cidades do Porto, Coimbra, Lisboa, Évora e Faro.

4 — Poderão ser criadas delegações do Sindicato em qualquer localidade do território nacional, de acordo com as necessidades organizativas do Sindicato.

5 — Nas delegações regionais e nas delegações do Sindicato existirão delegados sindicais.

#### Artigo 3.º

##### **Fins**

1 — Constituem objectivos do Sindicato:

- a) Defender os direitos dos seus associados, quer individualmente quer como grupo profissional;
- b) Promover e apoiar acções que visem a melhoria das condições de vida e de trabalho dos seus associados;
- c) Colaborar na resolução dos problemas da política da educação e do ensino.

2 — Para a prossecução dos seus fins, compete, em especial, ao Sindicato:

- a) Celebrar protocolos;
- b) Estudar e resolver as questões que interessem aos seus associados;
- c) Informar os associados de toda a sua actividade;
- d) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados, nos termos legalmente permitidos;
- e) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra, aos associados, nos conflitos com as tutelas;
- f) Participar na definição das Grandes Opções do Plano para o ensino e educação;
- g) Pronunciar-se, junto dos órgãos do poder regional e local, sobre todas as matérias relativas à educação e ao ensino;
- h) Emitir parecer sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de instituições públicas ou privadas;

- i) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis e demais regulamentos do trabalho;
- j) Organizar e participar em manifestações nacionais e internacionais em defesa dos interesses dos seus associados;
- k) Promover e fomentar iniciativas no domínio da formação profissional e sindical dos seus associados;
- l) Declarar a greve e pôr-lhe termo.

#### Artigo 4.º

##### Princípios fundamentais

1 — O Sindicato rege-se pelos princípios da independência sindical e orienta a sua acção com base na democracia interna e no respeito pelos princípios consagrados na Constituição da República Portuguesa e na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

2 — O Sindicato reconhece a todos os associados o direito de livre participação e intervenção na formação da sua vontade colectiva.

3 — O Sindicato define a independência sindical como garantia de autonomia face ao Estado, aos interesses económicos, aos partidos políticos e às organizações religiosas.

4 — O Sindicato pode filiar-se e participar como membro em outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais, desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes estatutos.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 5.º

##### Filiação, direitos e deveres

1 — Têm direito a filiar-se no Sindicato todos aqueles que exerçam a sua actividade no âmbito do Sindicato indicado no artigo 1.º destes estatutos, bem como os aposentados e reformados.

2 — A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para assembleia geral.

#### Artigo 6.º

##### Demissão de sócio

A demissão do sócio faz-se mediante comunicação à direcção pelo associado, através de carta registada e com aviso de recepção.

#### Artigo 7.º

##### Readmissão

1 — O associado que tenha perdido a qualidade de sócio pode ser readmitido nos termos e condições exigidos para a admissão.

2 — O disposto no número anterior não se aplica ao associado que tenha perdido a qualidade de sócio, nas situações seguintes:

- a) Os associados excluídos nos termos da alínea c) do artigo 9.º, para efeito de readmissão, terão de liquidar todas as quotas em dívida;
- b) Os associados expulsos nos termos da alínea a) do artigo 9.º só poderão ser readmitidos por deliberação da assembleia geral com maioria de três quartos, mas nunca antes de decorrido um ano após a expulsão.

#### Artigo 8.º

##### Manutenção da qualidade de sócio

Mantém a qualidade de sócio, com os inerentes direitos e obrigações, salvo os que respeitem ao exercício de representação sindical, o associado que:

- a) Se encontre em situação de licença sem vencimento;
- b) Se encontre destacado, requisitado ou em comissão de serviço em organismos ou serviços que não sejam dependentes dos ministérios e serviços tutelares;
- c) Se encontre no exercício de funções que impliquem o exercício do poder disciplinar sobre associados do Sindicato.

#### Artigo 9.º

##### Perda da qualidade de sócio

Perde a qualidade de sócio o associado que:

- a) Seja demitido ou exonerado da actividade profissional;
- b) Solicite a sua demissão nos termos dos presentes estatutos;
- c) Deixe de pagar quotas durante o período de três meses;
- d) Seja expulso do Sindicato.

#### Artigo 10.º

##### Direitos do sócio

São direitos do sócio:

- a) Eleger e ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato;
- d) Ser informado de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato;
- e) Requerer a convocação da assembleia geral por meio de documento escrito, assinado, pelo menos, por 10 % dos associados;
- f) Apresentar, por escrito, à direcção propostas relacionadas com os fins do Sindicato e receber daquela, no prazo máximo de 60 dias, comunicação da resolução que merecerem as propostas apresentadas;

- g) Examinar os livros de escrita do Sindicato nos oito dias que precedem a reunião da assembleia geral convocada para a apresentação do relatório e contas.

#### Artigo 11.º

##### Deveres do sócio

São deveres do sócio:

- a) Pagar regularmente a quota;
- b) Respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato;
- c) Contribuir para o prestígio e bom nome do Sindicato;
- d) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do Sindicato de acordo com os estatutos;
- e) Cumprir e respeitar os estatutos e demais disposições regulamentares;
- f) Desempenhar, com a maior competência e zelo, os cargos para que for designado;
- g) Comunicar à direcção do Sindicato, no prazo de 10 dias úteis, a mudança de residência.

#### Artigo 12.º

##### Quotização

1 — A quotização sindical é de 1% sobre o montante do vencimento base ilíquido mensal.

2 — O processo de cobrança deverá ser por dedução automática no vencimento, mediante declaração expressa de concordância do associado, entregue nos serviços processadores.

3 — A quota dos aposentados ou reformados será de 0,5% da sua pensão líquida.

#### Artigo 13.º

##### Isenção e pagamento de quota

Estão isentos do pagamento de quota, salvo declaração em contrário dos interessados, os associados que:

- a) Tenham sido punidos com pena de suspensão ou de inactividade;
- b) Se encontrem na situação de licença de longa duração, devidamente comprovada.

### CAPÍTULO III

#### Regime disciplinar

#### Artigo 14.º

Podem incorrer em sanção disciplinar os associados que:

- a) Injustificadamente, não cumpram os deveres previstos no artigo 11.º destes estatutos;
- b) Não respeitem as decisões e deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato e dos associados.

#### Artigo 15.º

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis para efeito do artigo anterior são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 180 dias;
- d) Expulsão.

#### Artigo 16.º

##### Garantias de defesa

1 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao visado sejam dadas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar, instruído por um associado designado pela direcção.

2 — O processo disciplinar obedece ao princípio do contraditório no respeito pelos seguintes prazos contados em dias úteis:

- a) 15 dias a partir do conhecimento dos factos para a instauração;
- b) 30 dias para instrução e dedução da nota de culpa;
- c) 15 dias para a apresentação de defesa;
- d) 20 dias para a realização de diligências requeridas pela defesa e elaboração do relatório;
- e) 10 dias para a decisão.

3 — Os factos que constituam infracção prescrevem decorridos dois anos após a sua prática.

#### Artigo 17.º

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar compete à direcção.

2 — Das decisões disciplinares da direcção cabe recurso para a assembleia geral.

### CAPÍTULO IV

#### Da estrutura organizativa

#### Artigo 18.º

##### Órgãos do Sindicato

Os órgãos do Sindicato são:

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

#### Artigo 19.º

##### Eleição dos órgãos sociais e delegados sindicais

1 — A eleição da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e dos delegados sindicais faz-se por listas, através de sufrágio secreto e universal, em assembleia geral eleitoral convocada com uma antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo dos respectivos mandatos.

2 — As listas serão conjuntas para os órgãos diretivos, mesa da assembleia geral e delegados sindicais e deverão ser propostas à mesa da assembleia geral por um mínimo de 10 sócios no pleno gozo dos seus direitos e rubricadas pelos candidatos. As listas serão obrigatoriamente publicadas até 15 dias antes da reunião da assembleia geral eleitoral.

3 — Os sócios poderão exercer o seu direito de voto por correspondência em carta registada, com aviso de recepção, dirigida à mesa da assembleia geral nos prazos a determinar no regulamento eleitoral, a elaborar pela direcção.

#### Artigo 20.º

##### Duração dos mandatos

A duração do mandato dos órgãos sociais é de quatro anos, podendo os seus membros ser reeleitos.

#### Artigo 21.º

##### Gratuidade do cargo

1 — O exercício do cargo é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes pelo Sindicato.

3 — Os dirigentes, quando deslocados em serviço sindical, terão direito a receber ajudas de custo e subsídio de transporte calculados com base na lei geral da função pública.

#### Artigo 22.º

##### Destituição dos órgãos sociais

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para esse efeito com a antecedência mínima de 15 dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, metade dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória, em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se o número de membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingir a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se fará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos, no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

## SECÇÃO I

### Da assembleia geral

#### Artigo 23.º

##### Assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 24.º

##### Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os membros dos órgãos sociais do Sindicato;
- b) Aprovar alterações dos estatutos do Sindicato;
- c) Aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas relativo às actividades do ano findo;
- d) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- e) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- f) Analisar e debater a situação político-sindical;
- g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do Sindicato ou pelos associados;
- h) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados;
- i) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das deliberações da direcção;
- j) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- k) Deliberar sobre a filiação do Sindicato em associações sindicais nacionais ou estrangeiras;
- l) Exercer todas as demais competências previstas nos presentes estatutos.

2 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos sócios presentes, salvo quando os estatutos obrigarem a maiorias qualificadas.

#### Artigo 25.º

##### Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária:

- a) De quatro em quatro anos, para proceder à eleição dos órgãos sociais;
- b) Anualmente, até 15 de Abril, para aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas apresentado pela direcção.

2 — A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Por convocação da mesa da assembleia geral;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento dos associados, nos termos da alínea e) do artigo 10.º destes estatutos.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 2 deste artigo, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral, de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo será de 60 dias.

#### Artigo 26.º

##### Convocação e funcionamento

1 — A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa com, pelo menos, 15 dias de antecedência e, no aviso da convocatória deverá constar o local, o dia, a hora e a ordem de trabalhos.

2 — A assembleia geral delibera com a presença de, pelo menos, 50 % mais um dos sócios no pleno gozo dos seus direitos ou, uma hora mais tarde da indicada na convocatória, com qualquer número de sócios.

#### Artigo 27.º

##### Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por cinco membros efectivos e dois suplentes, sendo um daqueles o presidente e os restantes secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a eleger pela mesa da assembleia geral.

#### Artigo 28.º

##### Competências

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral, nos termos e prazos previstos nos estatutos;
- b) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, de modo a fazer cumprir os princípios e as normas estatutárias;
- c) Colaborar com a direcção na divulgação das decisões tomadas em assembleia geral;
- d) Deliberar sobre a forma de funcionamento da assembleia geral;
- e) Assegurar que antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir;
- f) Conferir posse aos associados eleitos em assembleia geral para os diversos órgãos sindicais, dentro do prazo de 15 dias após a publicação dos resultados oficiais da respectiva eleição;
- g) Dirigir todo o processo eleitoral para os órgãos sociais.

## SECÇÃO II

### Da direcção

#### Artigo 29.º

##### Direcção

A direcção do Sindicato compõe-se de cinco membros efectivos e de até cinco suplentes, podendo integrar um associado reformado ou aposentado.

#### Artigo 30.º

##### Competências

Compete à direcção:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os estatutos e executar as deliberações da assembleia geral;
- c) Admitir e rejeitar os pedidos de admissão de sócios;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento;
- e) Exercer o poder disciplinar relativamente aos associados;
- f) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocatória de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- g) Convocar plenários de sócios;
- h) Decidir da greve ou de outras formas de luta;
- i) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho fiscal, para subsequente apresentação à assembleia geral, o relatório e contas, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- j) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do Sindicato de acordo com as normas legais e regulamentos internos;
- k) Celebrar os contratos de prestação de serviços que se mostrem necessários para a assessoria técnica e logística da direcção;
- l) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- m) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se;
- n) Discutir, negociar e assinar os instrumentos de negociação colectiva, após consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os associados;
- o) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocatória extraordinária da assembleia geral, sempre que o julgue conveniente;
- p) Promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua actividade, bem como a realização de seminários, encontros e conferências que se considerem necessários para o desenvolvimento da actividade sindical;
- q) Decidir sobre a aceitação de subsídios, donativos e legados de entidades públicas ou privadas;
- r) Celebrar protocolos, ou contratos, com instituições, empresas ou particulares, com o fim de obter benefícios para associados;
- s) Deliberar em tudo o que não esteja especialmente atribuído aos outros órgãos.

#### Artigo 31.º

##### Natureza do órgão

1 — A direcção é um órgão colegial.

2 — A direcção elegerá, na sua primeira reunião, um presidente.



## Artigo 32.º

### Reuniões

1 — A direcção reunirá, pelo menos, uma vez por mês.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

3 — A direcção só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

4 — A direcção pode solicitar a participação nas suas reuniões, sem direito a voto, dos restantes membros dos órgãos sociais e delegados sindicais.

## Artigo 33.º

### Responsabilização do Sindicato

1 — O Sindicato fica obrigado com a assinatura de, pelo menos, dois membros efectivos da direcção.

2 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

## SECÇÃO III

### Do conselho fiscal

## Artigo 34.º

### Conselho fiscal

O conselho fiscal é um órgão colegial, composto por três membros efectivos e dois suplentes.

## Artigo 35.º

### Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos;
- b) Fiscalizar a escrituração e documentos do Sindicato e emitir parecer sobre o relatório das actividades e contas antes de serem presentes à assembleia geral;
- c) Emitir parecer sobre todos os assuntos que a direcção ou a mesa da assembleia geral entendam submeter à sua apreciação;
- d) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito.

## Artigo 36.º

### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — O conselho fiscal só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

## SECÇÃO IV

### Dos delegados sindicais

## Artigo 37.º

### Delegados sindicais

Em cada delegação regional e delegação do Sindicato haverá um delegado sindical efectivo e um suplente.

## CAPÍTULO V

### Da administração financeira

## SECÇÃO I

### Do regime financeiro

## Artigo 38.º

### Receitas

Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias.

## Artigo 39.º

### Aplicação dos fundos

As receitas são obrigatoriamente aplicadas:

- a) No pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Na constituição dos fundos previstos no artigo 41.º deste capítulo.

## Artigo 40.º

### Relatório e contas

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 15 de Abril de cada ano, o relatório e contas relativo ao exercício anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal.

2 — O relatório e contas deverá ser divulgado com a antecedência mínima de 15 dias relativamente à data da assembleia geral que o apreciará.

## Artigo 41.º

### Fundos e saldos de exercício

1 — As receitas que não sejam utilizadas nos fins previstos na alínea a) do artigo 39.º constituirão um fundo de reserva no valor de € 25 000.

2 — As verbas remanescentes serão aplicados na concretização dos fins presentes no artigo 3.º

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Artigo 42.º

##### Revisão dos estatutos

1 — A revisão dos presentes estatutos só poderá ser feita em assembleia geral convocada expressamente para o efeito.

2 — Terão direito de voto os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

3 — A votação das propostas de revisão dos estatutos será sempre feita na especialidade.

4 — As deliberações relativas à revisão dos estatutos serão tomadas por, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes na reunião da assembleia geral.

5 — Cabe ao conselho fiscal deliberar sobre eventuais pedidos de impugnação da assembleia geral que delibere sobre revisão dos estatutos, os quais devem ser devidamente fundamentados e apresentados no prazo de quatro dias após a realização da assembleia geral.

#### Artigo 43.º

##### Da dissolução e da liquidação

1 — A dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convo-

cada para o efeito e depois de votada por uma maioria de três quartos dos sócios em pleno gozo dos seus direitos.

2 — A liquidação, em caso de dissolução, será feita no prazo de seis meses pela comissão liquidatária, designada pela assembleia geral, e, depois de satisfeitas as dívidas ou consignadas as quantias necessárias para o seu pagamento, o remanescente terá o destino fixado pela assembleia que aprovar a dissolução, salvo se a lei impuser outro destino.

#### Artigo 44.º

##### Interpretação dos estatutos

1 — A resolução dos casos omissos dos presentes estatutos compete à direcção.

2 — Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos ao conselho fiscal, cujo parecer será apreciado pela assembleia geral.

#### Artigo 45.º

##### Disposição transitória

Até à eleição dos órgãos sociais a realizar no termo do actual mandato, os delegados sindicais serão designados pela direcção.

Registados em 8 de Outubro de 2003, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 85/2003, a fl. 44 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### **Sind. dos Professores nas Comunidades Lusíadas — SPCL — Eleição em 22 de Junho de 2003 para o triénio de 2003-2006.**

#### Mesa da assembleia geral

##### Efectivos:

José António Rodrigues, sócio n.º 136, filho de Manuel dos Santos Rodrigues e de Albertina Rosa de Seixas, nascido em 5 de Janeiro de 1935, natural de Linhares, Carrazeda de Ansiães, casado, residente em 8, avenue Mozart, 78390 Bois d'Arcy, França, professor do 1.º ciclo do ensino básico, aposentado, bilhete de identidade n.º 1662113, emitido em 9 de Janeiro de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa e com validade vitalícia;

Maria Aida Rainho de Sousa, sócia n.º 167, filha de António de Sousa e de Maria Ermelinda Rainho, nascida em 9 de Janeiro de 1968, natural de Lames, Vila Real, casada, residente em 1, rue Pierre Brosolette, 78190 Trappes, França, professora do 1.º ciclo

do ensino básico, contratada em França, bilhete de identidade n.º 8225707, emitido em 30 de Agosto de 2000 pelo arquivo de identificação de Vila Real e válido até 30 de Outubro de 2005;

Fernanda do Casal Almeida Barreira, sócia n.º 203, filha de Manuel Rodrigues de Almeida e de Emília Fernandes do Casal, nascida em 18 de Junho de 1962, natural de Forjães, Esposende, casada, residente em 145, rue des Quintaux, 45770 Saran, França, professora do 1.º ciclo do ensino básico, contratada em França, bilhete de identidade n.º 6690736, emitido em 9 de Janeiro de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa e válido até 9 de Setembro de 2011.

##### Suplentes:

Natália Belmira Nogueira Cardoso, sócia n.º 197, filha de Domingos Gonçalves Cardoso e de Maria da Conceição Nogueira Torres, nascida em 29 de Maio de 1970, natural de Paris 18, França, solteira, residente em 11, rue du Jure, 95610 Eragny-sur-Oise, França, professora licenciada, contratada em França, bilhete

de identidade n.º 9241216, emitido em 22 de Novembro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa e válido até 22 de Setembro de 2005.

#### Direcção

##### Efectivos:

Abílio António Pinto Videira, sócio n.º 37, filho de Mário Augusto Videira e de Lucinda Augusta Pinto, nascido em 28 de Janeiro de 1950, natural de Lousa, Torre de Moncorvo, divorciado, residente em 2, rue Albert Camus, 75010 Paris, França, professor do 1.º ciclo do ensino básico, destacado em França, bilhete de identidade n.º 306031, emitido em 30 de Abril de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa (MNE) e válido até 30 de Março de 2013;

Adélia Maria Moreira Laureano, sócia n.º 146, filha de José Antunes Dias Laureano e de Maria dos Prazeres Moreira, nascida em 22 de Maio de 1955, natural de Maceira, Leiria, viúva, residente em 6, rue du Moulin-à-Vent, 91130 Ris-Orangis, França, professora do 1.º ciclo do ensino básico, destacada em França, bilhete de identidade n.º 4010245, emitido em 22 de Agosto de 1996 pelo arquivo de identificação de Lisboa e válido até 22 de Junho de 2007;

António Miguel da Silva, sócio n.º 185, filho de Manuel da Silva e de Maria José, nascido em 5 de Maio de 1953, natural de Mões, Castro Daire, casado, residente em Impasse Blanche de Castille, Edifício SNCF, 54440 Herserange, França, professor do 1.º ciclo do ensino básico, destacado no Luxemburgo, bilhete de identidade n.º 3146395, emitido em 5 de Agosto de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa e válido até 5 de Junho de 2008;

Célia, de Fátima Pereira Luís, sócia n.º 132, filha de Filipe Fernandes Pereira e de Maria José Bernardina Oliveira Pereira, nascida em 13 de Maio de 1969, natural de São Miguel do Rio Torto, Abrantes, casada, residente em 117, rue Robespierre, 93170 Bagnolet, França, professora do 1.º ciclo do ensino básico, destacada em França, bilhete de identidade n.º 8403861, emitido em 24 de Abril de 2002 pelo arquivo de identificação de Santarém e válido até 24 de Fevereiro de 2008;

Irene Maria Soares Rodrigues Lemos, sócia n.º 173, filha de Sílvio Duarte Rodrigues e de Amélia Soares Rodrigues, nascida em 20 de Fevereiro de 1962, natural de Angola, casada, residente em 27, rue des Romains, 4777 Pétange, Luxemburgo, professora dos 1.º e 2.º ciclos do ensino básico, contratada no Luxemburgo, bilhete de identidade n.º 8901953, emitido em 9 de Junho de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa e válido até 9 de Abril de 2011;

Isaías Gonçalves Afonso, sócio n.º 11, filho de Ivo Afonso e de Milca da Conceição Mocito Gonçalves, nascido em 8 de Abril de 1941, natural de Portalegre, divorciado, residente em 6, rue du Moulin-à-Vent, 91130 Ris-Orangis, França, professor do 1.º ciclo do ensino básico, destacado em França, bilhete de identidade n.º 696032, emitido em 2 de Abril de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa e com validade vitalícia;

Jorge Leonel Rodrigues Lemos, sócio n.º 102, filho de Agostinho Marques de Lemos e de Maria da Trindade Rodrigues de Lemos, nascido em 17 de Abril de 1957,

natural de Mões, Castro Daire, casado, residente em 27, rue des Romains, 4777 Pétange, Luxemburgo, professor do 1.º ciclo do ensino básico, destacado no Luxemburgo, bilhete de identidade n.º 3591464, emitido em 12 de Agosto de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa e válido até 12 de Maio de 2010;

Lucinda de Jesus Galante, sócia n.º 134, filha de António Galante e de Maria Júlia, nascida em 20 de Outubro de 1954, natural de Cerejo, Pinhel, casada, residente em 46, rue de La Vigne Ronde, 60730 Novillers, Caillox, França, professora do 1.º ciclo do ensino básico, destacada em França, bilhete de identidade n.º 4071704, emitido em 17 de Agosto de 1998 pelo arquivo de identificação da Guarda e válido até 17 de Maio de 2009;

Maria Leonor Henriques Gomes da Silva Rodrigues, sócia n.º 158, filha de Edmundo Gomes da Silva e de Iva Henriques Gomes da Silva, nascida em 17 de Março de 1945, natural de Huambo, Angola, casada, residente em 8, avenue Mozart, 78390 Bois d'Arcy, França, professora do 1.º ciclo do ensino básico, destacada em França, bilhete de identidade n.º 5405001, emitido em 30 de Setembro de 1996 pelo arquivo de identificação de Lisboa e válido até 28 de Fevereiro de 2007;

Maria Manuela Soares Costa Ramos Santos, sócia n.º 161, filha de Horácio Melo Costa Ramos e de Maria Virgínia Soares Costa Ramos, nascida em 21 de Setembro de 1950, natural de Pombal, casada, residente em 22, rue Vincent d'Indy, 63800 Cournon d'Auvergne, França, professora do 1.º ciclo do ensino básico, destacada em França, bilhete de Identidade n.º 1575620, emitido em 9 de Agosto de 1994 pelo arquivo de identificação de Lisboa e válido até 9 de Janeiro de 2005;

Maria Margarida Vindinha Cabaço, sócia n.º 162, filha de Domingos António Cabaço e de Isabel Vindinha Correia, nascida em 10 de Dezembro de 1949, natural de Monte do Trigo, Évora, divorciada, residente em avenue Nestlé, 11, 1800 Vevey, Suíça, professora do 1.º ciclo do ensino básico, destacada na Suíça, bilhete de identidade n.º 1124655, emitido em 25 de Julho de 2002 pelo arquivo de identificação de Évora e válido até 25 de Junho de 2013.

##### Suplentes:

Abílio Custódio de Almeida Tavares, sócio n.º 148, filho de Mário Zacarias Tavares e de Maria Alice Almeida, nascido em 4 de Março de 1954, natural de Lousa, Torre de Moncorvo, solteiro, residente em: chez Mr. Dias Fernandes da Cunha, Bat. B1, Imm. Casamarta, Resid. Candia, 20090 Ajaccio, França, professor licenciado, bilhete de identidade n.º 3612197, emitido em 10 de Setembro de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa e válido até 10 de Outubro de 2011;

Maria Eugénia Antunes Coelho, sócia n.º 165, filha de João Coelho e de Laurinda da Conceição Antunes, nascida em 9 de Maio de 1953, natural de Cabinda, Angola, divorciada, residente em La Vue Précieux, 42600 Montbrison, França, professora do 1.º ciclo do ensino básico, destacada em França, bilhete de identidade n.º 2198014, emitido em 23 de Abril de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa e válido até 23 de Maio de 2013;

Sónia de Almeida Lopes Molarinho Carmo Coimbra, sócia n.º 199, filha de Paulo Vital Pinto Molarinho Carmo e de Maria Leopoldina Almeida Lopes, nascida em 17 de Maio de 1974, natural de Luachimbo, Lunda, Angola, casada, residente em 18, rue Charles Fourier, 75013 Paris, França, professora licenciada, passaporte R-083200, emitido em 18 de Outubro de 2001 pelo Consulado de Paris, França e válido até 18 de Outubro de 2011.

#### **Conselho fiscal**

Efectivos:

Felício Luciano Mendes, sócio n.º 131, filho de Manuel da Cruz Mendes e de Inocência Daniel Luciano, nascido em 28 de Dezembro de 1949, natural de São Tomé e Príncipe, casado, residente em 101, rue du Faubourg Saint Denis, 75010 Paris, França, professor do 1.º ciclo do ensino básico, destacado em França, bilhete de identidade n.º 11661053, emitido em 17 de Abril de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa e válido até 17 de Abril de 2011;

Noémia da Fonseca de Almeida, sócia n.º 144, filha de António da Silva de Almeida e de Maria de Lurdes da Fonseca Lopes, nascida em 3 de Dezembro de 1968, natural de Mioma, Sátão, casada, residente em 17, avenue Alfred de Vigny, 95230 Soisy-sous-Montmorency, França, professora licenciada, contratada em França, bilhete de identidade n.º 10197169, emitido em 2 de Setembro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa e válido até 2 de Dezembro de 2004;

Elizabeth Nunes Rocha Figueiredo, sócia n.º 301, filha, de João Francisco Rocha e de Maria Nélida da Costa Nunes, nascida em 7 de Setembro de 1973, natural da Austrália, casada, residente em 135, route de Longwy, 4831 Rodange, Luxemburgo, professora do 1.º ciclo do ensino básico, contratada no Luxemburgo, bilhete de identidade n.º 10240602, emitido em 30 de Maio de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa e válido até 30 de Março de 2006;

Isabel Gonzalez Vago, sócia n.º 163, filha de António Manuel da Silva Ferreira Vago e Dolores Rodriguez Gonzalez, nascida em 16 de Novembro de 1968, natural de França, solteira, residente em 3, rue Onslow, 63000 Clermont-Ferrand, França, professora contratada, bilhete de identidade n.º 10245497, emitido em 6 de Dezembro de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa (MNE) e válido até 6 de Outubro de 2007;

Paula Cristina Ribeiro da Costa, sócia n.º 205, filha de António de Oliveira Paiva Costa e de Maria Umbelina Alves Ribeiro, nascida em 25 de Janeiro de 1974, natural de Luxemburgo, solteira, residente em 95, boulevard Aristide Briand, 93100 Montreuil, França, professora licenciada, bilhete de identidade n.º 10372568, emitido em 31 de Janeiro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa e válido até 3 de Novembro de 2008.

Registados em 7 de Outubro de 2003, sob o n.º 84/2003, a fl. 44 do livro n.º 2.

#### **Assoc. Sindical Independente de Agentes da Polícia de Segurança Pública — ASG — Delegações Regionais de Lisboa, Porto, Setúbal e Viseu — Eleição em 30 de Agosto de 2003, para 2003-2004.**

**Lisboa**

**Mesa da assembleia regional**

Efectivos:

Fernando Cruz Luzia Rodrigues, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 135584, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Rui Manuel Lousada Feitor, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 148153, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Manuel António Rodrigues Dias Alves, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 143604, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Suplente:

Fernando Lameiras Dias, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 138210, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

**Secretariado regional**

Efectivos:

Domingos Fernando Gomes Lopes, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 131458, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Luís António Correia André, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 143596, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

José Manuel Simões Charrua, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 138763, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Rui Manuel da Silva Santos, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 145606, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Carlos Júlio Jerónimo Lages, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 148833, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Suplentes:

Luís Manuel da Graça Rodrigues, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 145787, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Rafael André Páscoa dos Santos, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 145592, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Sacha Valdimir Kencovljevic, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 142363, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

**Porto**

**Mesa da assembleia regional**

Efectivos:

Simão Pedro da Cunha Mota Martins, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 147086, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Joaquim Miguel Ferreira Gomes, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 146621, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Alexandre José Castro Chavarria, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 145631, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Suplente:

Filipe Miguel Moura Teixeira, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 145889, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

#### **Secretariado regional**

Efectivos:

Ricardo Manuel da Gosta Gouveia, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 145349, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Fernando Norberto Sousa Nogueira, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 145199, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Nuno Renato da Silva Guimarães, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 147064, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Paulo Jorge de Sousa Almeida, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 145066, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Paulo Jorge Gomes Mendes, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 145615, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Suplentes:

José Agostinho Açucena Monteiro, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 145604, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Domingos Jorge Gonçalves Machado, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 146046, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Paulo António Soares Moreira, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 147944, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

#### **Setúbal**

##### **Mesa da assembleia regional**

Efectivos:

Alfredo Mário Gil Neves, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 134250, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Jorge Manuel Rodrigues Coelho, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 137602, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Sandra Catarina dos Santos Morgadinho, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 147139, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Suplentes:

Henrique José Pires Lacerda, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 13760, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

#### **Secretariado regional**

Efectivos:

Maria do Carmo Gouveia Pestana Pires, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 140217, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Carlos Manuel Afonso Martins, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 146668, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Amadeu José Lopes dos Santos, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 147022, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

João Paulo Pereira Severino, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 145999, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Mário Rui Mendes Delgado, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 133966, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Suplentes:

José Carlos Jesus dos Santos, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 140392, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

António Maria Correia Silvestre, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 138370, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Carlos Alexandre da Costa Marques Nunes, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 144079, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

#### **Viseu**

##### **Mesa assembleia regional**

Efectivos:

Manuel Lourenço Gonçalo, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 139703, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Miguel Domingos Filipe de Almeida, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 144076, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Rui Miguel Simões Marques de Almeida, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 139911, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Suplente:

Carlos Manuel dos Santos Silva, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 138594, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

#### **Secretariado regional**

Efectivos:

José Fernando Oliveira Henriques Vaz, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 143694, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

João Carlos Martins Nunes, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 137973, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

José António Matos Mendes, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 144704, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Rui Gonçalves Varandas, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 140362, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Acácio Manuel da Cunha Falhares, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 138513, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Suplentes:

César Veloso dos Santos, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 139780, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Miguel Duarte Gomes Proença, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 135337, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

Hermínio Pedro Simões de Almeida, agente da PSP, titular do bilhete de identidade n.º 944688, emitido pela Direcção Nacional da PSP.

## ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

### I — ESTATUTOS

#### **ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 16 de Julho de 2003, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1999.

#### Artigo 12.º

1 — Para mais eficiente estudo e defesa dos respectivos interesses, os associados que se dediquem ao exer-

cício da mesma actividade agrupar-se-ão nos respectivos sectores ou, subsidiariamente, na categoria residual a que se refere o artigo 5.º

2 — Poderão ser admitidos como associados de parceria empresas que, não exercendo as actividades referidas no artigo 2.º, prestem serviços de interesse para os associados, celebrando para o efeito protocolo de colaboração com a ANCIPA.

Registados em 8 de Outubro de 2003, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 109/2003, a fl. 29 do livro n.º 2.

### II — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A.**

Aprovados em 27 de Março de 2003.

#### **Preâmbulo**

Nos termos do artigo 54.º da Constituição da República Portuguesa:

1 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa.

2 — Os trabalhadores deliberam a constituição, aprovam os estatutos e elegem, por voto directo e secreto, os membros das comissões de trabalhadores.

3 — Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores.

4 — Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

5 — Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais de empresas pertencentes ao Estado ou a outras entidades públicas, nos termos da lei.

## CAPÍTULO I

### **Dos fins e competências**

#### SECÇÃO I

##### Artigo 1.º

1 — Os presentes estatutos regulam as atribuições, os direitos e deveres da Comissão de Trabalhadores da Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A.

2 — A Comissão de Trabalhadores é a organização de todos os trabalhadores da Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A., constituída com vista à defesa dos seus direitos e interesses e à intervenção democrática na vida da empresa.

3 — A Comissão de Trabalhadores da Companhia Portuguesa de Resseguros exerce a sua actividade com respeito permanente da legalidade democrática.

##### Artigo 2.º

1 — A Comissão de Trabalhadores constitui a expressão genuína dos trabalhadores da empresa, é independente dos órgãos sociais da Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A., bem como do Estado, das organizações políticas ou religiosas ou quaisquer outras.

2 — A Comissão de Trabalhadores é, também, independente de qualquer organização ou estrutura sindical, mas cooperará com as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores da Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A., na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores e na instauração de uma ordem social democrática e justa.

##### Artigo 3.º

1 — A Comissão de Trabalhadores exerce a sua acção e ficará instalada na sede da empresa.

#### SECÇÃO I

### **Do conjunto dos trabalhadores**

##### Artigo 4.º

1 — Todos os trabalhadores permanentes da Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A., independen-

temente da sua função, profissão ou categoria profissional, são titulares dos direitos consignados na lei e nos presentes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores permanentes:

- a) Subscrever a convocatória para votação de alteração dos estatutos;
- b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos;
- c) Votar nos actos eleitorais para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente à adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores às comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral;
- f) Subscrever, como proponente, propostas de candidatura às eleições;
- g) Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da Comissão de Trabalhadores e subscrever como proponente as propostas de destituição;
- j) Votar nos actos eleitorais previstos na alínea anterior;
- k) Eleger os representantes dos trabalhadores no órgão de gestão da empresa;
- l) Ser eleito ou designado representante dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
- m) Subscrever o requerimento para convocação da assembleia dos trabalhadores;
- n) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na assembleia de trabalhadores;
- o) Ser designado para as mesas da assembleia de trabalhadores;
- p) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações da assembleia de trabalhadores;
- q) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações da assembleia de trabalhadores.

3 — Constituem a assembleia de trabalhadores da Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A., todos os trabalhadores permanentes da empresa que lhe prestam serviço por força de um contrato de trabalho subordinado celebrado com a mesma.

4 — Para efeito do número anterior, não se consideram trabalhadores permanentes, nomeadamente, os trabalhadores contratados a termo certo, os estagiários e os tarefeiros.

5 — É assegurada a igualdade de direitos e deveres a todos os trabalhadores que integram a respectiva assembleia de trabalhadores, não sendo permitida qual-

quer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas ou qualquer outro facto que atente contra os direitos fundamentais do ser humano.

#### Artigo 5.º

1 — Compete à assembleia de trabalhadores:

- a) Aprovar os presentes estatutos e suas posteriores alterações, bem como os correspondentes regulamentos;
- b) Eleger a Comissão de Trabalhadores e destituí-la a todo o tempo, nos termos legais e estatutários;
- c) Eleger representantes dos trabalhadores para o órgão de gestão e, por iniciativa da Comissão de Trabalhadores, eleger os representantes para os restantes órgãos estatutários da Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A., bem como, em ambos os casos, retirar-lhes a confiança nos termos da legislação respectiva;
- d) Apreciar a actividade da Comissão de Trabalhadores relativamente ao exercício das suas atribuições;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos relevantes para o conjunto dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela Comissão de Trabalhadores ou por trabalhadores, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º;
- f) Exercer os demais direitos previstos na lei e presentes estatutos.

2 — Compete às assembleias locais de trabalhadores, constituídas pelos respectivos trabalhadores permanentes, a eleição e destituição da correspondente subcomissão de trabalhadores e o exercício quanto à mesma dos direitos referidos nas alíneas d) e e) do número anterior.

#### Artigo 6.º

1 — A assembleia de trabalhadores poderá funcionar na sede da empresa.

2 — A assembleia de trabalhadores poderá ser convocada expressamente pela Comissão de Trabalhadores para discussão da matéria constante da ordem de trabalhos mencionada no número anterior.

#### Artigo 7.º

1 — A assembleia de trabalhadores pode ser convocada pela Comissão de Trabalhadores, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 10% dos trabalhadores permanentes.

2 — O requerimento previsto no número anterior conterà a indicação da ordem de trabalhos.

3 — A Comissão de Trabalhadores deve fixar a data da realização da assembleia de trabalhadores e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 10 dias contados a partir da recepção do requerimento, devendo a participação dos trabalhadores naquela ser registada em folhas de presença.



4 — A convocatória indicará sempre, com clareza, os pontos da ordem de trabalhos, o local, a data e a hora do início da assembleia de trabalhadores.

5 — O funcionamento da assembleia de trabalhadores e o apuramento da vontade dos trabalhadores obedecerão aos seguintes requisitos específicos, salvo para as matérias estabelecidas no artigo 10.º:

- a) A mesa da assembleia de trabalhadores receberá todos os documentos que se destinem a ser presentes na reunião, desde que subscritos pela Comissão de Trabalhadores, ou por 10% dos trabalhadores permanentes, conforme previsto no n.º 2 do artigo 6.º;
- b) A mesa divulgará aos trabalhadores os documentos referidos na alínea anterior até 10 dias após a divulgação da convocatória;
- c) As sessões da assembleia de trabalhadores desenvolver-se-ão em conformidade com a convocatória previamente divulgada, tendo cada reunião a duração máxima de quatro horas, podendo os primeiros trinta minutos ser destinados a um período de antes da ordem dos trabalhos, para discussão de problemas de interesse geral, sem carácter deliberativo, e o tempo restante, sempre que possível, dividido pelos pontos da ordem de trabalhos, e neles serão postos à admissão, discussão e votação todos os documentos referidos na alínea a);
- d) Antes do encerramento de cada ponto da ordem de trabalhos serão obrigatoriamente votados os documentos em discussão, ainda que com prejuízo dos oradores inscritos;
- e) Será considerado como expressão da vontade dos trabalhadores o documento mais votado na alínea anterior;
- f) A assembleia de trabalhadores convocada a requerimento do número de trabalhadores estabelecido no n.º 1 deste artigo só se realizará e poderá deliberar com a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes;
- g) É obrigatória a participação mínima de 20% dos trabalhadores permanentes da empresa, exigindo-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:
  - 1) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou dos seus membros;
  - 2) Destituição dos representantes dos trabalhadores nos órgãos sociais da empresa;
  - 3) Alteração dos estatutos.

#### Artigo 8.º

A assembleia de trabalhadores será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, salvo se convocada de emergência, por meio de anúncios colocados em locais de fácil acesso e visibilidade dos trabalhadores.

#### Artigo 9.º

1 — São precedidos de discussão em assembleia de trabalhadores convocada para o efeito as deliberações sobre:

- a) Destituição da Comissão de Trabalhadores;
- b) Retirada de confiança nos representantes dos trabalhadores no órgão de gestão da empresa.

2 — A Comissão de Trabalhadores ou a assembleia de trabalhadores podem submeter à discussão prévia qualquer assunto, nomeadamente a retirada de confiança nos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa e a aprovação dos estatutos da Comissão de Trabalhadores e suas alterações.

#### Artigo 10.º

1 — A assembleia de trabalhadores funcionará em conformidade com os requisitos estabelecidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º da Lei n.º 46/79, observando as devidas adaptações, para efeito das decisões previstas nas alíneas a), b) e c) do artigo 5.º deste estatutos.

2 — A assembleia de trabalhadores reúne ordinariamente para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Apreciação da situação económica e laboral da empresa.

3 — A assembleia de trabalhadores reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada de conformidade com o preceituado no artigo 7.º

4 — A assembleia de trabalhadores pode ainda reunir de emergência quando assim convocada e desde que fundamentada a necessidade urgente de, com oportunidade, ouvir os trabalhadores e saber as suas posições acerca de matérias consideradas relevantes. As convocatórias para estas assembleias de trabalhadores serão feitas com a antecedência possível, face à emergência, de forma a garantir a presença do maior número de trabalhadores, cabendo a competência para definir a natureza de urgente à Comissão de Trabalhadores.

5 — A assembleia de trabalhadores decidirá por maioria dos seus participantes.

6 — O voto é sempre directo.

7 — O voto é secreto nas votações constantes do n.º 1 deste artigo, podendo aplicar-se também a decisões sobre matérias que a Comissão de Trabalhadores e ou a assembleia de trabalhadores deliberem.

8 — A votação poderá fazer-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, relativamente a outros assuntos.

## CAPÍTULO II

### Da Comissão de Trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Dos fins, direitos e competências

#### Artigo 11.º

1 — A Comissão de Trabalhadores, no exercício das suas atribuições e competências, obriga-se a respeitar a expressão democrática da vontade dos trabalhadores da empresa apurada de conformidade com a lei e os

presentes estatutos, bem como a promover a sua mobilização para a construção de uma sociedade mais justa e digna.

2 — É concomitante dever de todos os trabalhadores da Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A., participar na correcta formação da vontade expressa pelo seu conjunto, dentro das regras da democracia.

3 — A Comissão de Trabalhadores é o único órgão que tem legitimidade para o exercício dos direitos de representação dos trabalhadores a nível de empresas previstas na lei, dentro das respectivas áreas e competências.

#### Artigo 12.º

Constituem direitos e competências da Comissão de Trabalhadores:

- a) Receber da empresa toda a informação necessária ao exercício das suas atribuições;
- b) Exercer, dentro dos limites da lei, o controlo de gestão na Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A.;
- c) Reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições;
- d) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- e) Promover e assegurar o exercício, pelos trabalhadores, do direito de elegerem representantes seus para o órgão de gestão da Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A., nos termos da respectiva legislação;
- f) Designar ou promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos estatutários da empresa;
- g) Intervir na reorganização da empresa ou, através das comissões coordenadoras a que porventura aderir, na reestruturação do sector;
- h) Pronunciar-se sobre a actividade da empresa;
- i) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras, na elaboração e controlo de execução de planos económico-sociais para o respectivo sector;
- j) Pronunciar-se criteriosamente sobre os processos disciplinares instaurados aos trabalhadores da empresa;
- k) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- l) Exercer, em geral, todas as demais atribuições e competências que por lei ou prática corrente lhe sejam reconhecidas;
- m) Conferir posse aos membros da Comissão de Trabalhadores eleita no prazo máximo de cinco dias após a fixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

## SECÇÃO II

### Composição e eleições

#### Artigo 13.º

1 — A Comissão de Trabalhadores é composta por três membros, eleitos de entre os trabalhadores permanentes e de harmonia com os artigos seguintes.

#### Artigo 14.º

1 — O mandato da Comissão de Trabalhadores é de três anos.

2 — A assembleia eleitoral para eleger a Comissão de Trabalhadores realizar-se-á antes do fim do mandato da Comissão de Trabalhadores cessante, mantendo-se em funções todos os seus membros até à tomada de posse da Comissão de Trabalhadores eleita, salvo o estipulado nos n.ºs 1 e 2 do artigo 31.º destes estatutos.

3 — O mandato cessará desde que mais de 50% dos membros da Comissão de Trabalhadores tenham renunciado ou haja destituição e sempre que esteja esgotada a possibilidade de substituição.

4 — Por motivo devidamente justificado e de acordo com o regulamento da Comissão de Trabalhadores, qualquer dos seus membros poderá suspender temporariamente e até duas vezes o mandato, através de documento escrito e enviado à Comissão de Trabalhadores.

5 — Durante o prazo de suspensão, o membro da Comissão de Trabalhadores que suspendeu o mandato poderá ser substituído pelo candidato seguinte na ordem da respectiva lista por que foi proposto.

6 — A suspensão temporária de mandato prevista no n.º 4 poderá cessar a qualquer momento, através de documento escrito pelo próprio e enviado à Comissão de Trabalhadores, considerando-se esgotado o respectivo prazo de suspensão que estiver a decorrer.

#### Artigo 15.º

1 — A todo o momento qualquer membro da Comissão de Trabalhadores poderá renunciar ao seu mandato, através de documento escrito enviado à Comissão de Trabalhadores.

2 — O membro da Comissão de Trabalhadores demissionário será substituído pelo candidato seguinte na ordem da respectiva lista por que foi proposto.

#### Artigo 16.º

A Comissão de Trabalhadores é eleita de entre as listas subscritas, no mínimo, por 10% dos trabalhadores permanentes da Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A., por sufrágio universal e secreto e pela aplicação da regra da média mais alta do método de Hondt, de forma a garantir a representação proporcional.

#### Artigo 17.º

Têm direito a voto, nos termos da alínea g) da artigo 4.º, todos os trabalhadores permanentes da Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A.

#### Artigo 18.º

São elegíveis para a Comissão de Trabalhadores os trabalhadores com direito a voto que não estejam abrangidos pela lei das incapacidades cívicas em vigor.

### Artigo 19.º

1 — A assembleia eleitoral será convocada pela Comissão de Trabalhadores cessante, por sua iniciativa ou a requerimento de, no mínimo, 10% dos trabalhadores permanentes.

2 — A convocatória será feita com a antecedência mínima de 20 e máxima de 60 dias sobre a data do acto eleitoral.

3 — A respectiva convocatória deve ter ampla divulgação e dela constará o dia, local de votação, horário e objecto da mesma.

4 — Da mesma convocatória será remetida, simultaneamente, e para conhecimento, cópia ao órgão de gestão da empresa.

### Artigo 20.º

1 — As listas de candidatos serão apresentadas à Comissão de Trabalhadores até ao 15.º dia anterior à data do acto eleitoral.

2 — As listas serão acompanhadas por declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos candidatos.

3 — Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes, devendo o número destes ser superior a dois e inferior a seis.

5 — Os candidatos serão identificados através de:

- a) Nome completo e legível;
- b) Número de trabalhador;
- c) Categoria profissional;
- d) Local de trabalho.

### Artigo 21.º

1 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades entretanto verificadas, as listas e respectiva documentação serão devolvidas pela Comissão de Trabalhadores ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de quarenta e oito horas para sanar as irregularidades identificadas.

2 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a Comissão de Trabalhadores, funcionando como comissão eleitoral, decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes a aceitação ou rejeição das candidaturas.

3 — Da decisão tomada ao abrigo do número anterior pode o primeiro subscritor de qualquer lista candidata interpor recurso até às 17 horas do 2.º dia posterior à constituição da comissão eleitoral prevista no artigo 22.º

### Artigo 22.º

1 — Esgotado o prazo estabelecido no n.º 2 do artigo 21.º, constituir-se-á uma comissão eleitoral, composta por três membros da Comissão de Trabalhadores e por esta designada, e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Caso resulte um número par de membros da comissão eleitoral, será designado mais um elemento, por indicação maioritária das listas candidatas.

3 — Esta comissão assegurará a coordenação de todo o processo eleitoral, competindo-lhe, especialmente:

- a) Verificar, em definitivo, a regularidade das candidaturas;
- b) Apreciar e julgar as reclamações e recursos;
- c) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- d) Assegurar a constituição das mesas de voto e o aparelho técnico e material necessário ao acto eleitoral;
- e) Elaborar os cadernos eleitorais e patenteá-los para eventuais reclamações, com o mínimo de 10 dias de antecedência em relação ao acto eleitoral;
- f) Apurar os resultados eleitorais, elaborar a acta de apuramento geral no prazo máximo de oito dias após a assembleia eleitoral, remeter às entidades previstas no n.º 3 do artigo 28.º a respectiva documentação;
- g) Entregar cópia de todo o processo eleitoral à Comissão de Trabalhadores cessante.

### Artigo 23.º

1 — A votação é efectuada nos diversos locais de trabalho com início pelo menos trinta minutos antes do começo do período normal de trabalho e terminará pelo menos sessenta minutos depois do encerramento do referido período.

2 — Os trabalhadores com direito a voto poderão votar durante o seu período normal de trabalho.

### Artigo 24.º

1 — Em cada estabelecimento com o mínimo de 10 trabalhadores será constituída pelo menos uma mesa de voto.

2 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados para o efeito pela comissão eleitoral.

3 — Cada lista concorrente pode designar um representante como delegado de lista para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

### Artigo 25.º

1 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral, no qual se procede à descarga dos eleitores à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

2 — As presenças serão registadas em documento próprio, com termo de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pela respectiva mesa, o qual constituirá parte integrante da respectiva acta.

3 — O caderno eleitoral faz parte integrante da acta da mesa de voto e desta constarão os seguintes elementos: composição da mesa, hora de início e termo da votação, nomes dos delegados das listas de candidatos, bem como as ocorrências registadas durante a votação.

4 — O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

#### Artigo 26.º

1 — Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral, deles constando a letra e a sigla, que não poderá exceder cinco palavras, adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação.

3 — O boletim de voto, de fora rectangular, em papel não transparente e sem marcas, conterá todas as listas candidatas.

#### Artigo 27.º

1 — Nas votações em que o voto é secreto, o boletim deverá ser entregue ao presidente da mesa de voto, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — São nulos os votos com nomes riscados, traçados, rasurados ou com sinais suplementares.

4 — É permitido o voto por correspondência desde que o boletim de voto, dobrado em quatro, seja introduzido em envelope fechado e sem qualquer elemento identificativo, que por sua vez será metido noutra sobrescrito do qual constem o nome do eleitor, o seu número de trabalhador e respectiva assinatura e endereçado ao presidente da comissão eleitoral e enviado para o edifício sede da empresa.

5 — Em caso de envio pelo correio, serão considerados nulos todos os votos recebidos após a hora de encerramento do acto eleitoral.

#### Artigo 28.º

1 — Os elementos de identificação dos membros da Comissão de Trabalhadores eleitos, bem como a acta de apuramento geral, serão patenteados, durante 15 dias, a partir do apuramento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação de documentação da Comissão de Trabalhadores.

2 — A afixação dos documentos referidos no número anterior, assim como as actas de todas as votações far-se-á em local apropriado da empresa até ao 5.º dia útil posterior à data de votação.

3 — A cópia de toda a documentação referida no n.º 1 será remetida nos prazos e para os efeitos legais, aos ministérios da tutela e do trabalho e ao órgão de gestão da empresa.

#### Artigo 29.º

A Comissão de Trabalhadores eleita toma posse nos cinco dias posteriores à afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

#### Artigo 30.º

No prazo de 15 dias a contar da publicação dos resultados, qualquer trabalhador com direito a voto poderá impugnar as eleições nos termos da lei.

#### Artigo 31.º

1 — A Comissão de Trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

2 — Ocorrendo o previsto no número anterior, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

### SECÇÃO III

#### **Funcionamento da Comissão de Trabalhadores e subcomissões de trabalhadores**

#### Artigo 32.º

1 — A Comissão de Trabalhadores reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que necessário, quando convocada por:

- a) Mais de metade dos seus membros em exercício; ou
- b) Pelo coordenador; ou
- c) Pelo secretariado.

2 — Das reuniões realizadas pela Comissão de Trabalhadores será lavrada acta.

3 — De cada acta será extraída uma síntese das deliberações tomadas que ficará disponível para consulta de todos os trabalhadores.

#### Artigo 33.º

Na primeira reunião após a tomada de posse, a Comissão de Trabalhadores:

- a) Elegerá de entre os eleitos um coordenador e um secretariado composto por três membros;
- b) Aprovará o regulamento, que estabelecerá as normas do seu funcionamento, bem como as funções e competências dos órgãos mencionados na alínea precedente.

#### Artigo 34.º

As deliberações da Comissão de Trabalhadores são válidas desde que tomadas pela maioria dos seus membros.

### Artigo 35.º

Para obrigar validamente a Comissão de Trabalhadores são necessárias pelo menos as assinaturas de dois dos seus membros.

## CAPÍTULO III

### Do financiamento da actividade da Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 36.º

1 — As despesas efectuadas pela Comissão de Trabalhadores no desempenho das funções que lhe estão atribuídas serão integralmente custeadas pela empresa.

2 — Compete à Comissão de Trabalhadores, quando solicitada, indicar aos órgãos de gestão as verbas que considera indispensáveis para as despesas inerentes ao desempenho das suas atribuições.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais

#### Artigo 37.º

1 — O estatuto dos representantes dos trabalhadores nos órgãos sociais e estatutários da Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A., é o estabelecido para os restantes membros do respectivo órgão, em plena igualdade de direitos e obrigações.

2 — Os representantes dos trabalhadores nos órgãos sociais e estatutários da Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A., definirão com a Comissão de Trabalhadores os meios e as formas de mútua colaboração e apoio com vista a uma eficaz e coordenada acção no âmbito das respectivas competências.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos órgãos sociais e estatutários da Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A., poderão, sempre que o julgarem necessário, elaborar relatórios periódicos ou por assuntos com vista à informação da Comissão de Trabalhadores.

#### Artigo 38.º

Aos casos omissos verificados nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na Lei n.º 46/79 e na lei geral.

#### Artigo 39.º

Os presentes estatutos e sucessivas alterações entram em vigor no dia imediato ao da afixação da acta de apuramento global da assembleia eleitoral que os votou e aprovou.

#### Artigo 40.º

Os presentes estatutos não poderão ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.

Registados em 8 de Outubro de 2003, ao abrigo do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 105/2003, a fl. 68 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### Comissão de Trabalhadores da Companhia Portuguesa de Resseguros, S. A. — Eleição em 21 de Março de 2003 para o mandato de 2003-2006.

Efectivos:

Lúis António Sousa Martins, trabalhador n.º 2030, chefe de secção, nível XII, Secção de Facultativo, Rua de Alexandre Herculano, 27.

Maria Teresa Pereira de Sousa Mendes, trabalhadora n.º 2268, chefe de secção, nível XII, Serviços Financeiros, Rua de Alexandre Herculano, 27.

José Augusto Jesus Oliveira Almeida, trabalhador n.º 3543, subchefe de secção, nível XI, Serviços Financeiros, Rua de Alexandre Herculano, 27.

Registados em 8 de Outubro de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 106/2003, a fl. 68 do livro n.º 1.

### Comissão de Trabalhadores das Oficinas Gerais de Material de Engenharia Eleição em 17 de Setembro de 2003 para o mandato de um ano

Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
Efectivos:			
José Manuel Velasco .....	5667353	17-10-2002	Lisboa.
Fernando José Gomes Pereira .....	4583201	20-2-1998	Lisboa.

Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
Ricardo Manuel Gonçalves Costa .....	8444512	29-12-2000	Lisboa.
Suplentes:			
Pedro Miguel Nunes Vicente .....	11690697	26-10-2001	Lisboa.
José Carlos Gonçalves Bexiga .....	7695888	2-10-2002	Lisboa.
Carlos Manuel Paulino Curado .....	4655151	3-4-1996	Lisboa.

Registados em 8 de Outubro de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 104/2003, a fl. 67 do livro n.º 1.