

Boletim do Trabalho e Emprego

39

1.^A SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 4,94

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 39	P. 5345-5396	22-OUTUBRO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	5347
Organizações do trabalho	5384
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outro — Alteração salarial e outras	5347
— AE entre a EMAS — Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, E. M., e o STAL — Sind. Nacional dos Trabalhadores da Administração Local	5348
— Acordo de adesão entre a PT Comunicações, S. A., e o Sind. dos Engenheiros do Norte ao AE entre a referida empresa e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros	5384
— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras — Rectificação	5384

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

— FESAHT — Feder. dos Sind. de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Rectificação	5385
— FENTCOP — Sind. Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas	5385

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- Assoc. dos Industriais da Construção de Edifícios — Alteração 5387

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

- APIM — Assoc. Portuguesa de Moagem e Massas 5394

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

...

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

I — Convocatórias:

- Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A. 5395
— Key Plastics Portugal, S. A. 5396
— Parmalat Portugal, L.^{da} 5396

II — Eleição de representantes:

- COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa, Unipessoal, L.^{da} 5396
— PORTCAST — Fundação Nodular, S. A. 5396



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul, que se dedicam ao fabrico de ourivesaria e relojoaria, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 640 empregadores e 960 técnicos de vendas.

Cláusula 11.^a

Férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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

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

O gozo da licença por maternidade e por paternidade e as faltas previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 14.^a não afectam o aumento da duração do período de férias.

2 a 10 — (*Mantêm-se.*)

Cláusula 18.^a

Diuturnidades

1 — (*Mantém-se.*)

2 — Os vendedores, viajantes ou praticistas, só terão direito a diuturnidades desde que afixarem um vencimento médio igual ou inferior a € 772.

Cláusula 45.^a

Produção de efeitos

1 — A tabela salarial produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

ANEXO II

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Chefe de vendas	804
II	Inspector de vendas	769
III	Vendedor (viajante/pracista)	748
IV	Demonstrador	374,70

Porto, 30 de Setembro de 2005.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

José Augusto Teixeira Seca, mandatário.
Serafim Martins de Castro Gândara, mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

José Augusto Teixeira Seca, mandatário.
Serafim Martins de Castro Gândara, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

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

Élio Oliveira Nunes, mandatário.

Depositado em 11 de Outubro de 2005, a fl. 109 do livro n.º 10, com o n.º 228/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a EMAS — Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, E. M., e o STAL — Sind. Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a EMAS — Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, adiante designada por Empresa, e, por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

2 — Para efeitos da alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 552.º e

553.º do mesmo diploma, serão abrangidos pelo presente AE 95 trabalhadores.

3 — Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da Empresa os trabalhadores contratados ou a contratar do regime do contrato individual de trabalho.

4 — Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

5 — O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no distrito de Beja, constituindo um todo orgânico e vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

6 — Para efeitos do disposto na alínea *c*) do Código do Trabalho, o âmbito de actividade da Empresa corresponde ao código 41000, «Captação, tratamento e distribuição de água», da Classificação Portuguesa das Actividades Económicas, Rev. 2.1.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005 e serão revistas anualmente.

3 — A vigência do restante clausulado tem a duração de cinco anos.

4 — A denúncia do presente AE pode ser feita decorridos três anos contados a partir da data prevista nos termos do n.º 1 desta cláusula; não havendo lugar a renúncia o mesmo renova-se por iguais períodos até ser substituído por outro que o revogue.

5 — Havendo lugar a denúncia, as matérias objecto da mesma manter-se-ão até serem substituídas.

6 — A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

7 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria.

8 — A parte denunciante dispõe do prazo de 30 dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10 — Constitui presunção iniludível que a contraparte que não apresente contraproposta aceita o proposto,

porém haver-se-á como contraproposta a vontade expressa de negociar.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

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

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 4.^a

Dever de informação

É dever da Empresa prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 5.^a

Direitos dos delegados sindicais

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

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

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito de doze horas por mês, para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5 — O crédito de horas referido no número anterior, que não seja total ou parcialmente utilizado no mês

a que se reporta, é cumulável com o crédito de horas do mês subsequente.

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

7 — Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

Cláusula 6.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm ainda direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um máximo de três horas por ano e por secção, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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

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

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

Cláusula 7.^a

Instalações da comissão sindical

1 — A comissão sindical tem direito a utilizar, a título não permanente, um local no interior da Empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior, a Empresa compromete-se a pôr à disposição da comissão sindical, sempre que esta o requeira, local com os meios adequados ao exercício das suas funções.

Cláusula 8.^a

Reuniões com órgãos de gestão da Empresa

1 — As comissões sindical e intersindical, ou o delegado sindical, quando nenhuma daquelas exista, reunir-se-ão sempre que se justifique com os órgãos de gestão

da Empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — Para efeitos do número anterior as reuniões deverão ser requeridas com a antecedência mínima de cinco dias úteis, com indicação da hora, data e local proposto para a realização das mesmas.

3 — O tempo despendido nas reuniões previstas nos números anteriores, quando convocadas pelos órgãos de gestão da Empresa, é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 5.ª deste AE («Direitos dos delegados sindicais»).

Cláusula 9.ª

Quotização sindical

1 — A Empresa obriga-se a cobrar e enviar mensalmente ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total, até ao dia 15 do mês seguinte a que os mesmos se reportam.

2 — A Empresa comunicará ainda por intermédio destes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, aqueles que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se reportem.

Cláusula 10.ª

Comissão sindical ou intersindical dos trabalhadores

1 — Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2 — A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na Empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na Empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

4 — As comissões sindicais e intersindicais têm competência para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Desenvolver actividade sindical no interior da Empresa;
- b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;
- d) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;

e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

f) Ser informados e dar parecer, sempre que a Empresa proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 11.ª

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais das comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de sanções, ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 12.ª

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1 — Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de seis dias úteis contados a partir da data de recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2 — Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de seis dias úteis. O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da Empresa.

3 — A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto da consulta.

4 — Ao disposto no número anterior exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira e mobilidade profissional

Cláusula 13.ª

Admissão

1 — Só devem ser admitidos ao serviço da Empresa os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar previstos neste AE.

2 — É vedado à Empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respectivas normas legais imperativas.

3 — Todo o processo de selecção será desenvolvido nas seguintes fases:

- a) Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

- b) Pré-selecção, fase em que são eliminados os candidatos que não preencham as condições mínimas de candidatura;
- c) Selecção, fase em que, através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

4 — Sempre que houver um processo de selecção, a Empresa deverá comunicar o facto, por escrito, ao Serviço Nacional de Emprego e ao Sindicato.

5 — Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

6 — A celebração de contratos de prestação de serviços, quando legalmente admissível, em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.

Cláusula 14.^a

Recrutamento e selecção

1 — Sempre que a Empresa proceda a recrutamento, será o mesmo objecto de divulgação junto dos trabalhadores por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna.

2 — Em caso de igualdade de classificação no processo de selecção, a Empresa fica obrigada a dar preferência a trabalhadores do seu quadro.

Cláusula 15.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela Empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam no anexo II deste AE.

2 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, ou níveis, ou letras, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

Cláusula 16.^a

Processos de selecção

1 — Em cada processo de selecção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o nível mínimo de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

2 — No acto de admissão será elaborado um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a Empresa e outro para o trabalhador, documento do qual deverão constar:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho.

3 — No acto de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

Cláusula 17.^a

Definição de promoção

1 — Considera-se promoção o acesso de um trabalhador a categoria superior dentro da sua carreira, ou ainda a funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda remuneração mais elevada, mesmo que de carreira diversa da sua.

2 — As promoções dos trabalhadores serão efectuadas nos termos previstos no anexo II deste AE.

Cláusula 18.^a

Formação profissional

1 — É dever da Empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional.

2 — O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação profissional cuja frequência seja determinada pela entidade patronal é, para todos os efeitos, considerada como tempo de trabalho, sendo suportadas pela Empresa as despesas indispensáveis à frequência destas acções de formação.

4 — A formação profissional deve obedecer ao estipulado no anexo V («Formação profissional») deste AE.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 19.^a

Deveres da Empresa

1 — A Empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com excepção dos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;
- e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;
- f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;
- g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade;
- h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por actos ou omissões inerentes às funções que desempenhem,

desde que não haja infracção disciplinar, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela Empresa;

- i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;
- j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

Cláusula 20.^a

Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade ou sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 21.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à Empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer, ou consentir que sejam exercidas, pressões sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;
- c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição do trabalhador;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o consentimento deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;
- f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste AE;
- g) Transferir definitivamente o trabalhador para local de trabalho diverso do estipulado nos termos da alínea e) do n.º 2 da cláusula 16.^a («Processos de selecção»), salvo a pedido do próprio e mediante parecer prévio da comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta, ou quando ocorra mudança definitiva das instalações.

Cláusula 22.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;

- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da Empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE;
- f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;
- g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da Empresa ou em concorrência com esta;
- i) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;
- j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- k) Comunicar à Empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
- l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;
- m) Em todo o omissão nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 121.º do Código do Trabalho.

Cláusula 23.^a

Deveres específicos das chefias

1 — Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a) Cooperar com toda a estrutura organizativa da Empresa em matéria das suas atribuições;
- b) Colaborar na preparação dos trabalhadores que chefiem;
- c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da Empresa que lhe sejam apresentadas pelos trabalhadores que dirijam;
- d) Tratar com correcção os trabalhadores sob a sua direcção e fazer as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

Cláusula 24.^a

Procedimento disciplinar

1 — A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar, incluindo o seu despedimento com justa causa, só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2 — Quando se verifique qualquer comportamento que constitua infracção disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

3 — Se a Empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e enviada em anexo à nota de culpa.

4 — Será enviada à comissão sindical da Empresa, ou aos delegados sindicais na falta desta, cópia dos documentos referidos nos números anteriores.

5 — Na nota de culpa o trabalhador será informado que dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos na legislação laboral vigente.

6 — A apresentação de testemunhas arroladas pelo trabalhador é da responsabilidade deste. Porém, sempre que a inquirição não deva realizar-se na localidade onde o trabalhador exerça preponderantemente as suas funções, a Empresa suportará os custos emergentes da deslocação de cada testemunha.

7 — Após a conclusão das diligências probatórias, será entregue, à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, cópia de todo o processado, para esta, querendo e em 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Da decisão será enviada cópia ao trabalhador e à comissão sindical.

10 — A execução da sanção disciplinar só poderá ter lugar nos 30 dias seguintes à decisão da sua aplicação.

11 — Simultaneamente com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, a entidade patronal pode suspender preventivamente aquele mediante consulta prévia à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, sem perda de retribuição.

12 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis contados da notificação da decisão prevista no número anterior para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

13 — O incumprimento por parte da entidade patronal de qualquer das formalidades previstas nos números anteriores gera a nulidade de todo processo de inquérito disciplinar, com as consequências previstas na legislação laboral aplicável.

14 — Para efeitos da graduação das penas disciplinares, estabelecidas nos termos da cláusula 26.^a («Sanções disciplinares»), deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao seu comportamento anterior e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

15 — O disposto nos números anteriores não prejudica a organização de processo prévio de inquérito,

desde que seja desconhecida a autoria ou a dimensão do comportamento passível de censura disciplinar e sejam respeitados os restantes condicionalismos constantes da lei geral e deste AE.

16 — Se o trabalhador arguido for dirigente ou delegado sindical, o sindicato respectivo será informado e consultado nos mesmos termos da comissão sindical e em simultâneo com esta.

Cláusula 25.^a

Exercício da acção disciplinar

O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 26.^a

Sanções disciplinares

1 — Para os efeitos previstos neste AE as sanções disciplinares aplicáveis na Empresa são:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A infracção disciplinar prescreve no prazo de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 — No caso previsto na parte final do número anterior e sem prejuízo do prazo prescricional da lei penal, a decisão final do processo disciplinar aguardará o trânsito em julgado da decisão penal.

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

5 — O produto das sanções pecuniárias aplicadas ao abrigo da alínea c) do n.º 1 desta cláusula reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando a entidade patronal responsável perante este.

6 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência das sanções previstas nas alíneas d) e e) do n.º 1 desta cláusula não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela entidade patronal, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

7 — As sanções aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um

terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

8 — A suspensão do trabalho prevista na alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula não pode exceder por cada infracção 10 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

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

10 — A sanção de despedimento apenas será aplicada em casos efectivamente extremos quanto à sua gravidade, concedendo ao trabalhador nas situações disciplinares mais graves a oportunidade de manter a relação de trabalho, embora com recurso a aplicação da sanção de perda de retribuição e de antiguidade.

Cláusula 27.^a

Sanções abusivas

1 — São consideradas abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea *a*) da cláusula 22.^a («Deveres dos trabalhadores»);
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais, comissões paritárias, comissões de trabalhadores, comissões sindicais ou comissões de prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Salvo prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até três anos após qualquer dos factos previstos nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c*), ou à data da apresentação dessa candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num e noutro caso, o trabalhador se encontrava ao serviço da Empresa.

3 — A Empresa comunicará à Inspeção-Geral do Trabalho, no prazo de oito dias, a aplicação a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de três anos as funções referidas na alínea *c*) do n.º 1 de sanção sujeita a registo nos termos da cláusula 29.^a («Registo das sanções disciplinares») ou a cessação, sob qualquer forma, do seu contrato de trabalho.

Cláusula 28.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Quando a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração

e uma indemnização equivalente a dois meses de retribuição por cada ano de serviço ou fracção.

3 — Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 — Quando a entidade patronal aplicar sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos dos números anteriores, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Cláusula 29.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

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

3 — Os dias de descanso semanal são dois e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4 — Os dias de descanso semanal serão considerados:

- a) Domingo e segunda-feira; ou
- b) Sábado e domingo; ou
- c) Sexta-feira e sábado;
- d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a vinte e cinco horas.

5 — Nos casos das alíneas *a*) e *b*) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea *c*) o descanso obrigatório é o sábado.

6 — Para os trabalhadores da área administrativa que na sua actividade não tenham relação directa com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

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

8 — Os trabalhadores que efectuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efectivo.

9 — Os trabalhadores que efectuem trabalho ao domingo têm direito a um domingo de descanso obrigatório por cada dois domingos de trabalho efectivo.

Cláusula 31.^a

Períodos de funcionamento e atendimento

1 — Entende-se por «período de funcionamento da Empresa» o período diário durante o qual os serviços exerçam a sua actividade.

2 — Entende-se por «período de atendimento da Empresa» o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, podendo este ser igual ou inferior ao período de funcionamento

3 — O período de atendimento terá a duração mínima de sete horas diárias, que abrangerão obrigatoriamente os períodos da manhã e da tarde. O horário de atendimento será obrigatoriamente afixado em local visível ao público.

4 — Na determinação do horário de atendimento, e respectivo preenchimento pelos trabalhadores designados para efeito, deverá atender-se aos interesses do público e respeitar os direitos dos trabalhadores consagrados na lei, neste AE ou nos regulamentos dele emergentes.

Cláusula 32.^a

Horário de trabalho

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

2 — Compete à Empresa estabelecer o horário de trabalho sujeito a consulta e pareceres prévios da comissão sindical, ou dos delegados sindicais na falta desta.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, em caso de necessidade fundamentada, por parte da Empresa ou do trabalhador, de proceder a ajustamentos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes.

4 — A Empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

5 — A Empresa não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho definidos nos termos dos números anteriores.

6 — Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devi-

damente justificada, confere aos mesmos o direito a compensação económica.

7 — Havendo na Empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 33.^a

Modalidades de horário

Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços adoptar uma ou simultaneamente mais de uma das seguintes modalidades de horário, sujeitas a parecer prévio da comissão sindical, ou do delegado sindical, caso esta não exista:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;
- c) Trabalho por turnos;
- d) Regime de disponibilidade.

Cláusula 34.^a

Horário rígido

1 — Entende-se por «horário rígido» aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2 — O horário rígido em vigor nesta Empresa compreenderá dois períodos distintos, manhã e tarde, e será objecto de negociação entre as partes outorgantes, até ao prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste AE, com vista a regulamentar o horário e designar os trabalhadores que se encontrarão abrangidos por este.

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

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

Cláusula 36.^a

Jornada contínua

1 — Entende-se por «jornada contínua» a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por cada cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — O tempo de pausa conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

3 — A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 30.^a deste AE («Período normal de trabalho»).

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, ainda que não ordenado por superior hierárquico, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da Empresa, na estrita e justificada medida de satisfação da necessidade da sua realização.

3 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

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

5 — O transporte dos trabalhadores será assegurado nos termos do disposto na cláusula 60.^a deste AE.

6 — Sempre que se verifique o caso previsto no número anterior, a Empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação, não contando esse tempo para efeito dos limites de trabalho suplementar previstos na cláusula 38.^a («Limites do trabalho suplementar»).

7 — Sempre que o trabalhador preste pelo menos três horas de trabalho suplementar e que este se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, fica a Empresa obrigada a pagar um subsídio de refeição adicional.

8 — A prestação do trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, correspondente a 25 % das horas realizadas, que se vence quando perfizer o número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes.

Cláusula 38.^a

Limites do trabalho suplementar

Os limites ao trabalho suplementar, bem como as suas excepções, são os definidos na lei.

Cláusula 39.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado dá direito ao trabalhador a descansar num dos 5 dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias de calendário, mediante acordo prévio escrito entre as partes.

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

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

4 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 37.^a («Trabalho suplementar»).

5 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a Empresa é obrigada a assegurar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 37.^a («Trabalho suplementar»).

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

Cláusula 40.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 41.^a

Regime de disponibilidade

1 — Os trabalhadores sujeitos ao regime de disponibilidade a que se reporta o anexo VI deste AE obrigam-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso a contacto, que lhes permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

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

3 — Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a Empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração.

4 — Quando a Empresa recusar a dispensa, nos termos do disposto no número anterior, deverá entregar a devida fundamentação para esse efeito e por escrito ao trabalhador e à comissão sindical ou delegados sindicais, caso esta não exista.

CAPÍTULO VI

Lugar da prestação do trabalho

Cláusula 42.^a

Local de trabalho

1 — Entende-se por «local de trabalho» aquele para onde o trabalhador foi contratado ou onde presta normalmente as suas funções.

2 — Dos contratos de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do local de trabalho.

3 — Se a prestação de trabalho tiver como característica a sua execução em mais de um local, o contrato de trabalho deverá indicar os locais a que o trabalhador ficará adstrito.

Cláusula 43.^a

Transferência individual

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência para outro local de trabalho lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo local de trabalho.

2 — O empregador poderá contudo transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo nesse caso direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

4 — Os termos em que se efectua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5 — Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores obtidos no momento da admissão na Empresa ou que constem dos respectivos contratos de trabalho.

Cláusula 44.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — O trabalhador tem direito a ser informado da ocorrência de uma transferência do local de trabalho, por escrito e com a antecedência mínima de 15 ou 30 dias, consoante a transferência tenha a duração até ou superior a seis meses e ou o novo local de trabalho se situe a uma distância até 20 km ou superior, devendo a ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, conter o seu tempo previsível.

2 — A entidade patronal custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência, com ele próprio e com os membros do seu agregado familiar, se for esse o caso, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

3 — O eventual acréscimo de custo será aferido pelo tarifário praticado pelos transportes públicos, se os houver em horário compatível. Não havendo transportes públicos, o acréscimo de custo aferir-se-á em função do acréscimo de quilómetros resultantes da mudança, multiplicado pelo coeficiente de 30% do preço/litro da gasolina sem chumbo 98.

4 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a Empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

Cláusula 45.^a

Deslocações em serviço

Entende-se por «deslocação em serviço» a realização temporária de trabalho fora do local habitual de prestação do mesmo.

Cláusula 46.^a

Subsídio de deslocação

1 — Para efeito do disposto na cláusula anterior, entende-se por «local de trabalho» o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço e outros locais dentro de um raio de 5 km do perímetro urbano da cidade de Beja.

2 — No caso de deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas involuntárias efectuadas fora do horário de trabalho e, quando a Empresa não assegurar:

a) Alimentação e alojamento com os seguintes valores:

- 1) Pequeno-almoço — € 2,50 apenas quando a deslocação ocorra antes do início do período de trabalho diário;
- 2) Almoço — € 8,50;
- 3) Jantar — € 8,50 apenas quando a deslocação se prolongue para além das 20 horas;
- 4) Dormida € 70;

b) Transporte em caminho de ferro, autocarro, avião, ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na Empresa por quilómetro percorrido em viatura própria, se a tal for autorizado.

3 — As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25% da retribuição diária;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando não sejam assegurados pela Empresa.

4 — As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstos no n.º 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos na cláusula 38.^a («Limites do trabalho suplementar»).

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 47.^a

Definição de retribuição

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

2 — Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração base mensal, bem

como todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

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

Cláusula 48.^a

Local e forma de pagamento

1 — A Empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a Empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento, preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, letra e nível, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como montante líquido a receber.

Cláusula 49.^a

Determinação da remuneração horária

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

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

em que em que Rm é igual à remuneração base mensal mais anuidades e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 50.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 75 % da remuneração horária.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento mínimo de uma hora.

Cláusula 51.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração horária.

2 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento mínimo de uma hora.

3 — Para efeitos do n.º 1 desta cláusula o valor da remuneração horária será calculado nos termos da cláusula 49.^a deste AE («Determinação da remuneração horária»).

Cláusula 52.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A prestação de trabalho durante o período nocturno, definido nos termos da cláusula 40.^a («Trabalho nocturno»), confere direito a um acréscimo de remuneração de 25 % sobre o valor da remuneração horária.

Cláusula 53.^a

Subsídio de turno

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

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

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

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

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

- a) A passagem a horário normal seja do interesse da Empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de 8 anos seguidos ou 12 interpolados;
- b) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- c) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da Empresa, inaptos para o regime de turnos.

5 — A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 40 % da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

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

Cláusula 54.^a

Subsídio de disponibilidade

Os trabalhadores em regime de disponibilidade têm direito a receber um subsídio nos termos definidos no anexo VI deste AE.

Cláusula 55.^a

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

A Empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de insalubridade, penosidade e risco a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, nos termos definidos do anexo VII deste AE.

Cláusula 56.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de € 5.

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

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho para além das 20 horas, ou o inicie entre as 20 e as 21 horas, terá direito a um subsídio de refeição adicional.

Cláusula 57.^a

Prémio de carreira

1 — Nos casos em que o trabalhador atingiu o topo da respectiva linha de carreira profissional, haverá lugar ao pagamento mensal, a partir da data em que perfaz três anos no escalão máximo da categoria profissional da sua designação profissional, de uma anuidade de 1% da sua remuneração base mensal por cada ano de antiguidade.

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

Cláusula 58.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração base mensal, acrescida de subsídio de turno e prémio de carreira, se a eles houver lugar.

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

Cláusula 59.^a

Subsídio de transporte

A Empresa fica obrigada a assegurar o transporte, ou, sempre que se torne impossível cumprir aquela obrigação, a custear a deslocação do trabalhador em viatura própria segundo o coeficiente de 30% sobre o preço do litro de gasolina sem chumbo 98 por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 60.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com funções de tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas igual a 10% do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

2 — Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 50% do montante estabelecido nos termos do número anterior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 61.^a

Feriados

1 — Os feriados obrigatórios são:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro.

2 — São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no n.º 1:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento.

3 — A Empresa compromete-se ainda a dar aos trabalhadores as tolerâncias de ponto que o município conceder aos seus funcionários.

Cláusula 62.^a

Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da Empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto na cláusula seguinte.

2 — Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores terão ainda direito a:

- a) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 39 anos, inclusive;
- b) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 49 anos, inclusive;
- c) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 59 anos, inclusive;
- d) Um dia de férias por cada 10 anos de serviço efectivo prestado na Empresa.

3 — Os funcionários requisitados que optem pelo quadro da Empresa mantêm o direito ao número de dias de férias já adquiridos.

4 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho.

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

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

7 — O gozo do período anual de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e o trabalhador, desde que um dos períodos tenha no mínimo 10 dias úteis consecutivos de duração.

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

9 — No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.ºs 5 e 6 desta cláusula.

10 — Na marcação do período de férias a Empresa procurará assegurar o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao seu serviço, excepto se, por motivo devidamente fundamentado, tal se mostrar inconveniente.

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

Cláusula 63.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo considerados dias úteis os sábados e os domingos intercorrentes ou a eles interligados.

Cláusula 64.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da Empresa

1 — Se, depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da

Empresa determinarem o adiamento ou interrupção daquelas quando já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela Empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

Cláusula 65.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

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

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes nos termos previstos na cláusula 62.^a («Férias»).

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

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

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

Cláusula 66.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 67.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

Cláusula 68.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após o termo da doença o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período.

2 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 65.^a («Modificação das férias por parte do trabalhador»).

Cláusula 69.^a

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste AE e na lei.

Cláusula 70.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de igual montante.

3 — O subsídio de férias será pago juntamente com a retribuição do mês de Junho, salvo se o trabalhador o solicitar por escrito em período anterior.

4 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 71.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 72.^a

Licença sem retribuição

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

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito nas seguintes condições:

- a) Quando, requerida para fins de formação profissional, ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
- b) Quando, tratando-se de pedido de licença de período igual ou superior a 90 dias, a antiguidade do trabalhador na Empresa seja inferior a dois anos;

- c) Quando o trabalhador não tenha pedido a licença com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando não seja possível a substituição adequada do trabalhador.

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

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

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

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

7 — Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 73.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 74.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 15 dias seguidos;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastras, madrastras, enteados e irmãos, por cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e afins nos mesmos graus, cunhados, tios e sobrinhos, por dois dias consecutivos;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, órgãos autárquicos ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores ou representante eleito para as questões da prevenção da saúde, higiene e segurança;
- e) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doenças e consultas, internamentos ou exames médicos e tratamentos, aci-

dentes ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável, ou ainda, no caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;

- g) Nascimento de filho, por cinco dias;
- h) As prévia e expressamente autorizadas pela entidade patronal, nomeadamente a participação pelo tempo e nos moldes necessários por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em acções de formação contínua ministradas para efeitos das funções decorrentes desse estatuto e ainda doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por bimestre;
- i) Todas as previstas na legislação vigente.

2 — São ainda consideradas justificadas as faltas dadas pelo trabalhador para efeitos de requalificação ou reconversão profissional, nos termos das cláusulas 75.^a («Doença prolongada e junta médica») e 76.^a («Reconversão e requalificação»).

Cláusula 75.^a

Doença prolongada e junta médica

1 — Quando um trabalhador faltar por motivo de doença mais de 60 dias consecutivos, pode a Empresa requerer que o mesmo se apresente a junta médica convocada para o efeito.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a junta médica será constituída por um médico designado pela Empresa, um médico designado pelo trabalhador e um médico designado pela comissão de higiene e segurança no trabalho, ou, na falta desta, pelos representantes eleitos pelos trabalhadores para a comissão de higiene e segurança no trabalho.

3 — Para efeitos de constituição da junta médica, decorridos 45 dias sobre o início das faltas motivadas por doença, o superior hierárquico deverá notificar o trabalhador e a comissão de higiene e segurança para, no prazo de 5 dias úteis, designarem os médicos que os irão representar em junta médica.

4 — Na falta de designação do médico representante do trabalhador, o direito de nomeação poderá ser exercido, no prazo de cinco dias úteis contados sobre o término do prazo referido no número anterior, por associação sindical em que o trabalhador esteja filiado.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a falta de designação de qualquer ou ambos os médicos referidos no n.º 2 desta cláusula faz reverter o direito de nomeação para a Empresa, que a deverá exercer no prazo de cinco dias úteis.

6 — Para efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, o superior hierárquico do trabalhador deve, nos 5 dias imediatamente anteriores à data em que se completarem os 60 dias consecutivos de faltas por doença, notificá-lo para se apresentar à junta médica, indicando o dia, hora e local onde a mesma se realizará.

7 — Se, pelos motivos previstos nos n.ºs 3 a 5 desta cláusula, não for possível respeitar o prazo previsto no número anterior, dispõe o superior hierárquico de três dias úteis contados sobre o término do último prazo previsto para designação dos médicos componentes da junta médica para notificar o trabalhador para se apresentar à mesma.

8 — Se a junta médica considerar o trabalhador apto para regressar ao serviço, as faltas dadas no período de tempo que mediar entre o termo do período de 60 dias e o parecer da junta são consideradas justificadas por doença.

9 — A junta médica pode justificar faltas por doença dos trabalhadores, por períodos sucessivos de 30 dias, até ao limite de 18 meses.

10 — As faltas dadas por doença incapacitante que exija tratamento oneroso e ou prolongado conferem ao trabalhador o direito à prorrogação, por 18 meses, do prazo máximo de ausência previsto no número anterior.

11 — As doenças a que se refere o número anterior são aferidas nos termos do disposto no artigo 49.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março.

12 — As faltas a que se referem os n.ºs 8 e 9 desta cláusula não descontam para efeitos de antiguidade, promoção e progressão, definidos nos termos deste AE.

Cláusula 76.^a

Reconversão e requalificação profissional

1 — O trabalhador que for considerado, por junta médica constituída para o efeito, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o desempenho de outras, poderá requerer a sua reconversão ou requalificação profissional.

2 — O requerimento referido no número anterior deverá ser apresentado até ao termo do prazo de 18 meses previsto nos n.ºs 9 e 10 da cláusula anterior, consoante os casos.

3 — O período de faltas para a reabilitação ou reconversão profissional terá a duração de seis meses, podendo este período ser prorrogado, até duas vezes, por períodos não superiores a três meses cada.

4 — As faltas para reabilitação não implicam a perda da retribuição de base, nem podem ser descontadas à antiguidade do trabalhador.

Cláusula 77.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 74.^a («Faltas justificadas»), na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos na alínea *f*) do n.º 1 da cláusula 74.^a («Faltas justificadas»), se o impedimento do

trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 75.^a («Doença prolongada e junta médica»), 76.^a («Reconversão e requalificação»), 94.^a («Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa») e 95.^a («Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional») deste AE.

Cláusula 78.^a

Consequências das faltas injustificadas

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

Cláusula 79.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 80.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção no ano de admissão.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 81.^a

Licença de maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes

ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

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

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

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

6 — Em caso de parto de nado-morto ou aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 15 dias e máxima de 30, conforme prescrição médica.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 82.^a

Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença obrigatória de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, sem perda

de retribuição, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o pai tem ainda direito a gozar dois dias úteis, sem perda de retribuição, que acrescerão àquela licença.

3 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 81.^a («Licença de maternidade») e, ressalvando o disposto no n.º 7 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

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

4 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

5 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula.

6 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

7 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula as garantias constantes nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 81.^a («Licença de maternidade»).

Cláusula 83.^a

Adopção

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

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

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

4 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 e 9 da cláusula 81.^a («Licença de maternidade»).

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

Cláusula 84.^a

Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe, que não

estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal, têm direito em alternativa:

- a) A licença parental, sem perda de retribuição, até três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual a períodos normais de trabalho de três meses;
- d) A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

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

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos no número anterior, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para assistência ao filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

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

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

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

7 — O pai e ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira, após o decurso das licenças previstas nesta cláusula e nas cláusulas 81.^a («Licença de maternidade»), 82.^a («Licença por paternidade») e 83.^a («Adopção»).

Cláusula 85.^a

Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas ou com filho de idade inferior a 12 meses têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos das alíneas seguintes:

- a) Sempre que o requeiram, a ser dispensadas da prestação de trabalho suplementar em dias úteis ou em dias feriados ou de descanso semanal;
- b) A faltar, justificadamente e sem perda de retribuição, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;
- c) A serem transferidas durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para postos de trabalho que não prejudiquem a sua saúde,

ou a do feto, nomeadamente por razões que impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

- d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a serem dispensadas do trabalho, sem perda de retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

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

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

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

5 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

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

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

7 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho, sem perda de retribuição, sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

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

Cláusula 86.^a

Faltas para assistência a menores e a portadores de deficiência ou doença crónica

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

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

3 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai tra-

balhadores tem direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

4 — O disposto nesta cláusula aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas nas alíneas seguintes:

- a) Necessitem de atendimento individualizado específico de natureza pedagógica ou terapêutica;
b) Frequentem, estejam internados ou em condições de frequência ou de internamento em estabelecimentos de educação especial;
c) Possuam uma redução permanente de capacidade física, motora, orgânica, sensorial ou intelectual que os impossibilite de prover normalmente à sua subsistência ao atingirem a idade de exercício de actividade profissional;
d) Sejam insuficientes renais crónicos, diabéticos, hemofílicos, parkinsonicos, tuberculosos, doentes com sida e seropositivos, doentes de foro oncológico, doentes paramiloidóticos e com doença de Hansen, com espondilite anquilosante e esclerose múltipla;
e) Sejam doentes mentais cónicos;
f) Sejam alcoólicos crónicos e toxicodependentes quando inseridos em programas de recuperação, no âmbito do recurso a serviços oficiais.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula, com as devidas adaptações, o disposto no n.º 8 da cláusula 81.^a («Licença de maternidade»).

Cláusula 87.^a

Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em comunhão de vida e habitação, ascendente ou descendente menor de 10 anos de idade, ou afim na linha recta.

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

Cláusula 88.^a

Igualdade de retribuição

1 — As licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e paternidade consideradas como prestação efectiva de serviço, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, não podem constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação, seja ela salarial ou outra.

2 — Para efeitos da aplicação da presente cláusula entende-se por «retribuição» toda e qualquer prestação patrimonial a que o trabalhador tiver direito por força de contrato individual de trabalho, com ou sem natureza retributiva, feita em dinheiro ou em espécie, designadamente a remuneração de base, prémio de carreira, subsídios de férias e de Natal, ajudas de custo,

abono para falhas, subsídio de turno e subsídio de refeição.

Cláusula 89.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

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

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, sempre que o horário escolar o exija, até cinco horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;
- b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:
 - 1) Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
 - 2) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
 - 3) Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina por cada ano lectivo;
- c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da Empresa;
- d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira, nos seguintes termos:
 - 1) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
 - 2) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
 - 3) Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

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

3 — Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas

escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam, ou cuja apresentação revista carácter obrigatório para efeitos de avaliação.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 90.^a

Trabalho de menores

É vedada à Empresa a admissão de trabalhadores menores.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 91.^a

Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela Empresa ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador

1 — O montante mínimo da indemnização em substituição da reintegração devida ao trabalhador por despedimento promovido pela Empresa sem justa causa é o equivalente a mês e meio de retribuição, por cada ano de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a três meses.

2 — Os montantes referidos no número anterior são elevados para o dobro se a não reintegração resultar de oposição à reintegração manifestada pela Empresa.

3 — O montante mínimo da indemnização devida ao trabalhador que resolva o contrato com fundamento em justa causa é, sem prejuízo da existência de termo resolutivo ou de montante superior resultante da lei, igual ao estipulado no n.º 1 desta cláusula.

4 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos dos números anteriores, o que resulta da aplicação da tabela salarial acrescido do prémio previsto na cláusula 56.^a («Prémio de carreira»).

Cláusula 92.^a

Compensação por caducidade

1 — A compensação devida ao trabalhador por caducidade do contrato a termo decorrente de declaração da Empresa é equivalente a três dias de retribuição por cada mês de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a um mês de retribuição.

2 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos da determinação do valor da compensação por caducidade, calculado nos termos do n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 93.^a

Compensação por cessação decorrente de motivo imputável à Empresa ou inadaptação

1 — A compensação devida ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho fundada em encerramento da Empresa, em despedimento colectivo, em extinção de postos de trabalho ou em despedimento por inadaptação é equivalente a mês e meio de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a três meses de retribuição.

2 — O valor mensal da retribuição base é, para efeitos da determinação do valor da compensação prevista nesta cláusula, calculado nos termos do n.º 4 da cláusula 91.^a («Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela Empresa ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador»).

CAPÍTULO XI

Regalias sociais de trabalho

Cláusula 94.^a

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

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito

ao complemento de subsídio de doença atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

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

3 — Os custos com a assistência médica e medicamentosa ficam assegurados nos termos do regime de seguro que vigore na Empresa.

Cláusula 95.^a

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

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

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

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, aplica-se o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO XII

Prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 96.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 97.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a formação profissional constam de regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo V).

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 98.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa

de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da Empresa.

Cláusula 99.^a

Efeitos retroactivos

1 — A tabela salarial e todas as prestações de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

2 — Igualmente terão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano as actualizações desta matéria decorrentes da negociação deste AE.

Cláusula 100.^a

Negociação de matéria anexa ao AE

1 — São objecto de negociação, no prazo de 60 dias após a assinatura deste AE, as seguintes matérias:

- a) Regulamento do quadro de pessoal da Empresa;
- b) Regulamento de assiduidade e pontualidade;
- c) Regulamento de uniforme e fardamento;
- d) Regulamento de avaliação de desempenho.

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

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

Cláusula 101.^a

Incentivos à prática desportiva

Comprometem-se as partes outorgantes deste AE a elaborar um plano de incentivos à prática de actividades desportivas para os trabalhadores da Empresa, bem como para os elementos do seu agregado familiar.

Cláusula 102.^a

Integração do pessoal requisitado

Os funcionários requisitados à autarquia que optem pela integração no quadro da Empresa fazem-no sem prejuízo da sua antiguidade e demais regalias.

Cláusula 103.^a

Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas

1 — Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir das existentes, a elas associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde

que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os 30 dias anteriores a qualquer dos actos enumerados no n.º 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

Cláusula 104.^a

Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como inexistentes as cláusulas do contrato de trabalho, que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente, obtidas aquando da admissão na Empresa ou posteriormente, mas em data anterior à ocorrência das mesmas.

Cláusula 105.^a

Comissão paritária de acompanhamento

Os subscritores do presente AE obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por quatro membros, com o objectivo de:

- a) Avaliar os resultados da aplicação deste AE;
- b) Interpretar em caso de dúvida o disposto neste AE;
- c) Exercer as demais atribuições que lhe sejam conferidas por este AE.

Cláusula 106.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Beja, 29 de Junho de 2005.

Pela EMAS — Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, E. M.:

José Manuel da Costa Carreira Marques, presidente do conselho de administração.

Manuel Francisco Colaço Camacho, vogal do conselho de administração.

Jorge Manuel Marques Parente, secretário do conselho de administração.

Pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local:

Francisco José dos Santos Braz, presidente, membro da Direcção Nacional e mandatário por efeito do disposto no artigo 51.º, n.º 2, dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2003.

Henrique de Jesus Robalo Vilallonga, mandatário.

ANEXO I

Tabela salarial

Secção A

Tabela de carreiras e categorias

Carreira	Categoria
Director executivo	A 5 — Categoria única.
Chefe de serviços	A 4 — Nomeação.

Carreira	Categoria	Carreira	Categoria
Chefe de sector	A 3 — Categoria única.	Administrativo	E 5. E 4. E 3. E 2. E 1.
Chefe de secção	A 2 — Categoria única.		
Encarregado	A 1 — Categoria única.		
Técnico superior (técnico superior de laboratório, técnico superior de engenharia civil, técnico superior de engenharia alimentar, técnico superior de engenharia mecânica, técnico superior de informática).	B 5. B 4. B 3. B 2. B 1.	Pessoal altamente especializado (operador de estações elevatórias, de tratamento e depuradoras, mecânico e electricista).	F 5. F 4. F 3. F 2. F 1.
Técnico (engenheiro técnico de informática)	C 5. C 4. C 3. C 2. C 1.	Pessoal especializado (canalizador, calceiteiro, condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, fiel de armazém, guarda de instalações, leitor de consumos, operador de colheitas, pedreiro, pintor, serralheiro, telefonista).	G 4. G 3. G 2. G 1.
Técnico-profissional (analista, desenhador de construção civil, fiscal de serviços de água e saneamento, informática).	D 5. D 4. D 3. D 2. D 1.	Pessoal não especializado (cabouqueiro e varejador). Pessoal auxiliar (auxiliar administrativo e auxiliar de serviços gerais).	H 1 — Categoria única. I 1 — Categoria única.

Secção B

Tabela salarial

(Em euros)

Grupo profissional		Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8
Grupo A: Pessoal dirigente de chefia	A 5	2 568,97	2 695,84	2 854,42	3 013,00				
	A 4	2 414,95		Comissão de serviço — nomeação					
	A 3	1 490,64	1 522,35	1 601,65	1 744,37				
	A 2	1 162,70	1 209,25	1 255,80	1 333,39	1 411,35	1 490,64		
	A 1	1 085,12	1 131,67	1 178,22	1 255,80	1 333,39	1 411,35		
Grupo B: Pessoal técnico superior	B 5	2 267,67	2 457,97	2 648,27	2 870,28				
	B 4	1 950,52	2 109,09	2 204,24	2 331,11				
	B 3	1 633,36	1 791,93	1 887,08	2 077,38				
	B 2	1 474,78	1 522,35	1 601,65	1 744,37				
	B 1	1 286,84	1 333,39	1 395,49	1 458,93				
Grupo C: Pessoal técnico	C 5	1 633,36	1 791,93	1 887,08	2 077,38				
	C 4	1 474,78	1 522,35	1 601,65	1 744,37				
	C 3	1 286,84	1 348,90	1 411,35	1 522,35				
	C 2	1 100,64	1 147,19	1 209,25	1 333,39				
	C 1	963,79	995,45	1 027,10	1 074,58				

(Em euros)

Grupo profissional		Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8
Grupo D:									
Pessoal técnico-profissional	D 5	1 042,93	1 074,58	1 095,12	1 131,60	1 178,22	1 224,77		
	D 4	884,66	916,31	947,97	1 010,64	1 075,81	1 115,12		
	D 3	789,70	821,35	853	900,49	947,97	995,45		
	D 2	742,22	773,87	790,31	837,18	868,83	916,31		
	D 1	663,08	694,73	726,39	758,04	802,72	837,18		
Grupo E:									
Pessoal administrativo	E 5	1 147,19	1 178,22	1 209,25	1 240,29	1 271,32	1 302,35		
	E 4	1 042,93	1 074,58	1 095,12	1 116,16	1 147,19	1 178,22		
	E 3	916,31	947,97	979,62	1 011,27	1 075,81	1 116,16		
	E 2	789,70	821,35	853	884,66	916,31	947,97		
	E 1	663,08	694,73	726,39	758,04	789,70	821,35		
Grupo F:									
Pessoal altamente especializado	F 5	1 1065	1 100	1 135	1 170	1 220	1 270		
	F 4	885	920	955	990	1 040	1 090		
	F 3	820	855	890	925	975	1 025		
	F 2	753	788	823	858	908	958		
	F 1	633	668	703	738	788	838		
Grupo G:									
Pessoal especializado	G 4	916,31	947,97	979,62	1 011,27	1 058,76	1 095,12	1 131,67	1 178,22
	G 3	773,87	790,31	837,18	868,83	916,31	963,79	1 011,27	1 058,76
	G 2	678,91	710,56	742,22	773,87	821,35	868,83	916,31	963,79
	G 1	536,48	568,12	599,77	631,43	678,91	726,39	773,87	821,35
Grupo H:									
Pessoal não especializado	H 1	511,01	542,04	591,70	632,04	694,11	737,55	773,78	821,35
Grupo I:									
Pessoal auxiliar	I 1	473,16	504,81	536,48	568,12	615,60	663,08	710,56	758,04

ANEXO II

Categorias profissionais

Secção A

Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na Empresa e as correspondentes definições de funções.

Director executivo. — É o(a) trabalhador(a) que gere as actividades da direcção da Empresa na linha geral de actuação definida pelo conselho de administração, dirige e coordena de modo eficiente a actividade dos vários serviços ou outros sectores de nível inferior inte-

grados no organograma, controla os resultados sectoriais, responsabilizando-se pela sua produção de forma adequada aos objectivos prosseguidos, promove a execução das ordens e despachos do presidente do conselho de administração e do próprio conselho de administração nas matérias compreendidas na sua esfera de competências.

Chefe de serviços. — É o(a) trabalhador(a) que dirige o respectivo serviço, definindo objectivos de actuação do mesmo, tendo em conta os planos gerais estabelecidos, a competência e atribuições do mesmo e a regulamentação interna, quando exista, controla o cumprimento dos planos de actividade, os resultados obtidos

e a eficiência dos sectores ou unidades dependentes, assegura a administração dos recursos humanos e materiais que lhe estão afectos, promovendo o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objectivos e actividades destes.

Chefe de sector. — É o(a) trabalhador(a) que organiza e coordena um conjunto de actividades instrumentais de carácter administrativo, nomeadamente nas áreas de recursos humanos, contabilidade, expediente, arquivo, aprovisionamento e património, coordena e dirige a actividade de chefes de secção integrados no sector.

Chefe de secção. — É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e supervisiona as actividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à administração, distribui o trabalho pelos funcionários que lhe estão afectos, emite directivas e orienta a execução das tarefas, assegura a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respectivas carreiras, afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os funcionários bem como as pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de actuação, controla a assiduidade dos funcionários.

Encarregado. — É o(a) trabalhador(a) que exerce as funções de coordenação e supervisão dos serviços afectos aos diversos funcionários, elabora relatórios periódicos, designadamente sobre o grau de execução das actividades que são da sua responsabilidade, em articulação com o plano de actividades, é responsável pelo planeamento e coordenação de todas as obras efectuadas por administração directa, devendo atempadamente providenciar as requisições do material necessário à sua execução, elabora ainda relatórios periódicos e sistemáticos sobre o estado de conservação do património da Empresa, participa na notação do pessoal operário da respectiva unidade, propõe a aquisição de máquinas e equipamentos necessários e adequados ao eficiente e eficaz funcionamento da mesma, sendo também responsável pela sua manutenção, coordena as propostas sobre a contratação de pessoal necessário aos vários serviços sob a sua responsabilidade.

Técnico superior de engenharia alimentar. — É o(a) trabalhador(a) que elabora projectos e informações e assegura o suporte técnico adequado relativamente a intervenções específicas nos seguintes domínios ambientais: amostragens e tratamento de dados de poluentes atmosféricos, perímetros físico-químicos do meio hídrico (linhas de água, espelhos de água, fontes, etc.), procede a estudos e assegura o acompanhamento de gestão sobre a caracterização físico-química de resíduos sólidos urbanos, resíduos industriais e perigosos, procede à aplicação de métodos e processos, visando garantir a qualidade da água, recolhe amostras, faz observações, efectua medições e cálculos, elabora mapas, gráficos, quadros e relatórios conclusivos do trabalho realizado.

Técnico superior de engenharia civil. — É o(a) trabalhador(a) que exerce com autonomia e responsabilidade

funções de investigação, estudos, concepção e aplicação de métodos e processos, enquadrados em conhecimentos profissionais inerentes à licenciatura e inseridos nos seguintes domínios:

Elaboração de informações e pareceres de carácter técnico sobre processos e viabilidades de construção;

Concepção e realização de projectos de obras, tais como edifícios, pontes, barragens, porto, aeroportos, vias-férreas e edificações industriais, preparando, organizando e superintendendo a sua construção, manutenção e reparação;

Concepção de projectos de estrutura e fundações, escavação e contenção periférica, redes interiores de água e esgotos, rede de incêndio e rede de gás;

Concepção e análise de projectos de arruamentos, drenagem de águas pluviais e de águas domésticas e abastecimento de águas relativas a operações de loteamentos urbanos;

Estudo, se necessário, do terreno e do local mais adequado para a construção da obra;

Execução dos cálculos, assegurando a resistência e a estabilidade da obra considerada, tendo em atenção factores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos, a sísmos e mudanças de temperatura;

Preparação do programa e coordenação das operações à medida que os trabalhos prosseguem;

Fiscalização e direcção técnica de obras;

Realização de vistorias técnicas;

Colaboração e participação em equipas multidisciplinares para elaboração de projectos para obras de complexa ou elevada importância técnica ou económica;

Concepção e realização de planos de obras, estabelecendo estimativas de custo e orçamentos, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outros equipamentos necessários;

Preparação dos elementos necessários para lançamento de empreitadas, nomeadamente elaboração do programa de concurso e caderno de encargos.

Técnico superior de engenharia mecânica. — É o(a) trabalhador(a) que elabora estudos prévios, anteprojectos e projectos de instalações e equipamentos mecânicos, estuda as condições de funcionamento e instalação de equipamento de aquecimento, refrigeração e ventilação, dá pareceres sobre as matérias em que é especialista, prepara desenhos de base e define as especificações técnicas, superintende as várias fases dos projectos, construção, funcionamento, manutenção e reparação, assegura-se da observância das especificações e normas de segurança.

Técnico superior de laboratório. — É o(a) trabalhador(a) que efectua experiências, ensaios e análises químicas no campo da investigação ou na indústria, nomeadamente nas áreas de produção, controlo de qualidade e estudo e desenvolvimento, recolhe ou recebe amostras dos produtos a analisar e estudar, prepara meios de cultura, reagentes e soluções para análises químicas, bacteriológicas ou outras de acordo com o objectivo das mesmas, escolhe e adapta o equipamento bem como

os métodos e práticas correntes a utilizar de acordo com a natureza e finalidade das análises, efectua experiências, ensaios e análise adequadas, observa os fenómenos e interpreta-os comparando-os com as normas, regista as observações e conclusões, manuseamento e trabalho com bicos de Busen, efectua cálculos e prepara tabelas, gráficos e outros dados para relatórios.

Técnico superior de informática. — É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções de concepção e aplicação em qualquer das seguintes áreas: gestão e arquitectura de sistemas de informação, infra-estruturas tecnológicas ou engenharia de *software*.

As tarefas inerentes à área de gestão e arquitectura de sistemas de informação são as seguintes: conceber e desenvolver a arquitectura e acompanhar a implementação dos sistemas e tecnologias de informação, assegurando a sua gestão e continuada adequação aos objectivos da organização, definir os padrões de qualidade e avaliar os impactes, organizacional e tecnológico, dos sistemas de informação, garantindo a normalização e fiabilidade da informação, organizar e manter disponíveis os recursos informacionais, normalizar os modelos de dados e estruturar os conteúdos e fluxos informacionais da organização e definir as normas de acesso e níveis de confidencialidade da informação, definir e desenvolver as medidas necessárias à segurança e integridade da informação e especificar as normas de salvaguarda e de recuperação da informação, realizar os estudos de suporte às decisões de implementação de processos e sistemas informáticos e à especificação e contratação de tecnologias de informação e comunicação (TIC) e de empresas de prestação de serviços de informática, colaborar na divulgação de normas de utilização e promover a formação e o apoio a utilizadores sobre os sistemas de informação instalados ou projectados.

As tarefas inerentes à área de infra-estruturas tecnológicas são, predominantemente, as seguintes: planear e desenvolver projectos de infra-estruturas tecnológicas, englobando, designadamente, sistemas servidores de dados, de aplicações e de recursos, redes e controladores de comunicações e dispositivos de segurança das instalações, assegurando a respectiva gestão e manutenção, configurar e instalar peças do suporte lógico de base, englobando, designadamente, os sistemas operativos e utilitários associados, os sistemas de gestão de redes informáticas, de base de dados, e todas as aplicações e produtos de uso geral, assegurando a respectiva gestão e operacionalidade, configurar, gerir e administrar os recursos dos sistemas físicos e aplicativos instalados, de forma a otimizar a utilização e partilha das capacidades existentes e resolver os incidentes de exploração, e elaborar as normas e a documentação técnica a que deva obedecer a respectiva operação, assegurar a aplicação dos mecanismos de segurança, confidencialidade e integridade da informação armazenada, processada e transportada nos sistemas de processamento e redes de comunicação utilizados, realizar estudos técnico-financeiros com vista à selecção e aquisição de equipamentos informáticos, sistemas de comunicação e de peças do suporte lógico de base, apoiar os utilizadores na operação dos equipamentos terminais de processamento e de comunicação de dados, dos microcomputadores e dos respectivos suportes lógicos de base e definir procedimentos de uso geral necessários a uma fácil e correcta utilização de todos os sistemas instalados.

As tarefas inerentes à área de engenharia de *software* são, predominantemente, as seguintes: analisar os requisitos e proceder à concepção lógica dos sistemas de informação, especificando as aplicações e programas informáticos, as entradas e saídas, os modelos de dados e os esquemas de processamento, projectar, desenvolver e documentar as aplicações e programas informáticos, assegurando a sua integração nos sistemas de informação existentes e compatibilidade com as plataformas tecnológicas utilizadas, instalar, configurar e assegurar a integração e teste de componentes, programas e produtos aplicativos, definindo as respectivas regras de segurança e recuperação e os manuais de utilização, elaborar rotinas e programas utilitários e definir procedimentos de uso geral necessários a uma fácil e correcta utilização dos sistemas aplicativos instalados, colaborar na formação e prestar apoio aos utilizadores na operação dos sistemas aplicativos e produtos de microinformática e na programação de procedimentos de interrogação de ficheiros e bases de dados.

Incumbe ainda ao pessoal integrado na carreira de especialista de informática o desenvolvimento das seguintes tarefas, nas respectivas áreas de especialidade:

Colaborar na definição de políticas, no desenvolvimento dos sistemas e tecnologias de informação, na modelização de testes e na avaliação de protótipos e na realização de actividades de consultoria e auditoria especializadas;

Estudar o impacto dos sistemas e das tecnologias de informação na organização do trabalho e no sistema organizacional, propondo medidas adequadas para a introdução de inovações na organização e funcionamento dos serviços e para a formação dos utilizadores de informática;

Participar no planeamento e no controlo de projectos informáticos.

Engenheiro técnico de informática. — É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções numa das seguintes áreas funcionais: infra-estruturas tecnológicas ou engenharia de *software*.

As tarefas inerentes à área de engenharia de infra-estruturas tecnológicas são as seguintes: instalar componentes de *hardware* e *software*, designadamente de sistemas servidores, dispositivos de comunicações, estações de trabalho, periféricos e suporte lógico utilitário, assegurando a respectiva manutenção e actualização, gerar e documentar as configurações e organizar e manter actualizado o arquivo dos manuais de instalação, operação e utilização dos sistemas e suportes lógicos de base, planificar a exploração, parametrizar e accionar o funcionamento, controlo e operação dos sistemas, computadores, periféricos e dispositivos de comunicações instalados, atribuir, otimizar e desactivar os recursos, identificar as anomalias e desencadear as acções de regularização requeridas, zelar pelo cumprimento das normas de segurança físicas e lógica e pela manutenção do equipamento e dos suportes de informação e desencadear e controlar os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, de protecção da integridade e de recuperação da informação, apoiar os utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respectivos problemas.

As tarefas inerentes à área de engenharia de *software* são, predominantemente, as seguintes: projectar, desenvolver, instalar e modificar programas e aplicações infor-

máticas, em conformidade com as exigências dos sistemas de informação definidos, com recurso aos suportes lógicos, ferramentas e linguagens apropriadas, instalar, configurar e assegurar a integração e teste de componentes, programas e produtos aplicativos disponíveis no mercado, elaborar procedimentos e programas específicos para a correcta utilização dos sistemas operativos e adaptação de suportes lógicos de base, de forma a otimizar o desempenho e facilitar a operação dos equipamentos e aplicações, desenvolver e efectuar testes unitários e de integração dos programas e das aplicações, de forma a garantir o seu correcto funcionamento, e realizar a respectiva documentação e manutenção, colaborar na formação e prestar apoio aos utilizadores na programação e execução de procedimentos pontuais de interrogação de ficheiros e bases de dados, na organização e manutenção de pastas de arquivo e na operação dos produtos e aplicações de microinformática disponíveis.

Técnico profissional analista. — É o(a) trabalhador(a) que realiza os ensaios laboratoriais de rotina, elabora os boletins de análise, contribui para a manutenção do equipamento e do material, procede em conjunto com o técnico superior de laboratório ao levantamento dos problemas e necessidades deste, detectando as suas causas e propondo soluções, apoia e acompanha as diversas actividades realizadas no laboratório, organiza e zela pelo arquivo de toda a documentação da sua responsabilidade, controla a entrada de pessoas estranhas nas zonas de acesso restrito do laboratório, provê as salas de todo o material analítico necessário para o desempenho das suas funções, garante as condições de higiene do laboratório e respectivos materiais, zela pelo bom funcionamento e integridade de todo o material e equipamento pertencente ao património do laboratório.

Desenhador de construção civil. — É o(a) trabalhador(a) que executa e ou compõe maquetas, desenhos, mapas, cartas ou gráficos relativos à construção civil a partir de elementos que lhe são fornecidos e segundo normas técnicas específicas e, bem assim, executa as correspondentes artes finais; executa trabalhos de pormenorização em projectos de construção civil e arquitectura, executa desenhos cartográficos de espaços exteriores, dedicados ou não à construção civil e zonas verdes, e, bem assim, de planos de enquadramento urbano-paisagístico; executa desenhos de plantas de implantação topográfica de espaços exteriores; executa a ampliação e a redução dos desenhos; efectua o cálculo de dimensões, superfícies, volumes e outros factores não especificados.

Fiscal de serviços de águas ou saneamento. — É o(a) trabalhador(a) que obtém todas as informações para o serviço através de observação directa no local; fiscaliza e inspeciona o estado das redes de água e saneamento; regista todos os dados ocorridos; verifica da substituição do material danificado; procede à marcação e fiscalização dos trabalhos de execução por entidades externas à Empresa.

Técnico profissional de informática. — É o(a) trabalhador(a) que executa a partir de orientações e instruções precisas e no âmbito da informática trabalhos de apoio ao pessoal dirigente, técnico superior e técnico, nomeadamente nas áreas de concepção, adopção e apli-

cação de métodos e processos técnico-científicos no campo da informática; colabora na realização de estudos e pareceres de carácter técnico; executa trabalhos de dactilografia e composição, recebe, atende e encaminha o público utente do respectivo serviço, prestando os esclarecimentos necessários, de acordo com as orientações fornecidas; assegura a ligação a redes de comunicação e bases de dados.

Administrativo. — É o(a) trabalhador(a) que desenvolve funções que se enquadram em directivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, processamento, pessoal e aprovisionamento e economato, tendo em vista assegurar o funcionamento da unidade, sector ou serviço onde se encontra integrado.

Executa predominantemente as seguintes tarefas:

Assegura a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redacção, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;

Assegura trabalhos de dactilografia;

Trata informação, recolhendo e efectuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros, ou utilizando qualquer forma de transmissão eficaz dos dados existentes;

Recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transacções financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneo;

Recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correcção e andamento, através de ofícios, informações ou notas;

Organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços;

Participa, quando for caso disso, em operações de lançamento, liquidação e cobrança de taxas e outros rendimentos.

Tesoureiro. — É o(a) trabalhador(a) que coordena os trabalhos da tesouraria, cabendo-lhe a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados, efectuando todo o movimento de liquidação de despesas e cobranças de receitas, para o que procede a levantamentos e depósitos, conferências, registos e pagamentos ou recebimentos em cheque ou numerário.

Electricista. — É o(a) trabalhador(a) que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta; cumpre as disposições legais relativas às instalações de que trata; instala as máquinas, aparelhos e equipamentos eléctricos, sonoros, caloríficos, luminosos ou de força motriz; determina a posição e instala órgãos eléctricos, tais como os quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tomadas; dispõe e fixa os condutores ou corta, dobra e assenta adequadamente calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria, colocando os fios no seu interior, executa e isola as ligações de modo a obter os circuitos eléctricos pretendidos; localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento utilizando, se for caso disso, aparelhos de detecção e de medida; des-

monta, se necessário, determinados componentes da instalação; aperta, solda e repara por qualquer outro modo ou substitui os conjuntos, peças ou fios deficientes e procede à respectiva montagem, para o que utiliza chaves de fendas, alicates, limas e outras ferramentas.

Mecânico. — É o(a) trabalhador(a) que detecta avarias mecânicas; repara, afina e desmonta os órgãos de viaturas ligeiras e pesadas a gasolina ou a diesel, bem como outros equipamentos motorizados ou não; executa outros trabalhos de mecânica geral; afina, ensaia e conduz em experiência as viaturas reparadas; faz a manutenção e controlo de máquinas e motores.

Operador de estações elevatórias, de tratamento e depuradoras. — É o(a) trabalhador(a) que regula e assegura o funcionamento de uma ou mais instalações de captação, tratamento e elevação de águas limpas ou residuais, a partir de uma sala de controlo; põe em funcionamento as máquinas, tendo em atenção o objectivo da instalação; assiste e manobra os diversos aparelhos, destinados a tratamento de águas limpas e residuais, como sejam doseadores de cloro, polielectrólito, cal e outros, baseando-se em determinadas especificações e vigia a sua actividade mediante indicadores apropriados; recebe instruções superiores sobre o funcionamento ou alterações a introduzir na instalação; coordena o funcionamento de todos os mecanismos; transmite a outras áreas instruções superiores e qual o tipo de manobras a executar; efectua periodicamente leituras de aparelhos de controlo e medida, nomeadamente vacuómetros, manómetros, amperímetros, medidores de caudal, nivela e regista os dados obtidos; vigia, através do sistema de telegestão, o conjunto de informações de funcionamento da rede em tempo real; automatiza o funcionamento das bombagens, optimizando o consumo de energia; realiza o controlo automático dos consumos por zonas e edita os balanços de exploração; ensaia e executa testes para se certificar do perfeito estado de funcionamento do equipamento e controla as margens de segurança, detectando e corrigindo eventuais deficiências; cuida da limpeza e lubrificação dos grupos de máquinas, utilizando massas consistentes ou outros materiais adequados, e toma em atenção normas de prevenção de acidentes; colabora em pequenas reparações e na manutenção da instalação, corrigindo anomalias mecânicas e eléctricas; comunica superiormente as anomalias ocorridas.

Canalizador. — É o(a) trabalhador(a) que executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais, destinados ao transporte de água ou esgotos; corta e rosca tubos e solda tubos de chumbo, plástico, ferro, fibrocimento e materiais afins; executa redes de distribuição de água e respectivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários; executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; instrui e supervisiona no trabalho dos aprendizes e serventes que lhe estejam afectos.

Cabouqueiro. — É o(a) trabalhador(a) que efectua tarefas de remoção, transporte e aplicação de materiais utilizando ferramentas manuais ou equipamento mecânico de baixa tonelagem e ou capacidade; escava e tapa valas, transporta terras utilizando meios manuais ou mecânicos; descarrega, carrega e transporta materiais e argamassas de acordo com as necessidades da obra;

confecciona argamassas, amassando os materiais adequados com pá ou alimentando a betoneira; limpa e lava os locais de trabalho a fim de remover entulho e desperdícios. Por vezes, auxilia os trabalhadores qualificados da construção civil, nomeadamente a montar e a retirar moldes de madeira das cofragens, a desmontar e a preparar a pedra nas obras e a assentar pedras, areia e outros dispositivos apropriados; pode manobrar equipamento diverso de baixa tonelagem e ou capacidade, nomeadamente *dumpers*, guinchos, monta-cargas e betoneiras.

Calceteiro. — É o(a) trabalhador(a) que reveste e repara pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, tais como calçada à portuguesa, granito, basalto, cimento ou pedra calcária, servindo-se de um «martelo de passeio» (calceteira) ou camartelo; prepara a caixa, procedendo ao nivelamento e regularização do terreno (detectando previamente eventuais irregularidades), utilizando para este efeito um T ou uma mangueira de água; prepara o leito, espalhando uma camada de areia, pó de pedra ou calça, que entufa com o martelo de ofício; providencia a drenagem e escoamento das águas, procedendo à detecção de nascentes ou locais onde a água possa vir a acumular-se, e assenta junto aos lancis a «fiada» da água; encastra na almofada as pedras, adaptando uns aos outros os respectivos jeitos do talhe (talhamentos) e percute-as até se «negarem» ou se estabilizarem adequadamente; predis põe nas calçadas os elementos constituintes em fiadas mestras, configurando ângulos rectos; preenche com blocos pela forma usual; refecha as juntas com areia, calça ou outro material; talha as pedras para encaixes utilizando a marreta adequada; adapta as dimensões dos blocos utilizados às necessidades da respectiva justaposição, fracturando-os por percussão, segundo os planos mais convenientes.

Condução de máquinas pesadas e veículos especiais. — É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas pesadas de movimentação de terras ou guias, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas; zela pela conservação e limpeza das viaturas; verifica diariamente os níveis de óleo e água e comunica as ocorrências anormais detectadas nas viaturas; pode conduzir outras viaturas ligeiras ou pesadas.

Fiel de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que recebe, armazena e fornece, contra requisição, matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos; escreve as entradas e saídas dos materiais em fichas próprias; determina os saldos e regista-os e envia periodicamente aos serviços competentes toda a documentação necessária à contabilização das operações subsequentes; zela pelas boas condições de armazenagem dos materiais, arruma-os e retira-os para fornecimento.

Guarda de instalações. — É o(a) trabalhador(a) que assegura a defesa, vigilância e conservação dos equipamentos da Empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as entradas e saídas de mercadorias, veículos, materiais e pessoas, efectua a abertura e fecho das instalações, certificando-se que as janelas e portas ficam devidamente fechadas, faz a gestão das viaturas afectas ao edifício onde exerce funções, regista a entrada e saída da correspondência e assegura a sua distribuição.

Leitor de consumos. — É o(a) trabalhador(a) que lê em contadores, nos domicílios dos consumidores, os números relativos aos gastos de água, regista-os em equipamento apropriado, e comunica-os ao serviço para efeitos de processamento e dá resposta a eventuais reclamações.

Operador de colheitas. — É o(a) trabalhador(a) que promove a preparação e esterilização dos recipientes para recolha de amostras; efectua as regulares colheitas de amostras nas captações, estações elevatórias e rede de distribuição; nomeadamente escolas, estabelecimentos comerciais e fontanários; numera, identifica e arruma as amostras; colabora na efectivação das análises bacteriológicas e físico-químicas, determina o grau de cloragem a aplicar em função dos resultados das análises; prepara o conveniente doseamento de cloro; verifica o estado das bombas de dosagem, procede a limpezas, calibragem e reparação das mesmas.

Pedreiro. — É o(a) trabalhador(a) que aparelha pedra em grosso; executa alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respectivo reboco; procede ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias; executa muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se da montagem de armaduras muito simples; executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; instrui ou supervisiona no trabalho dos aprendizes ou serventes que lhe estejam afectos.

Pintor. — É o(a) trabalhador(a) que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal, para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários formatos, rolos e outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados; prepara a superfície a recobrir e remove, se necessário, as camadas de pintura que se apresentem com deficiências; limpa ou lava a zona a pintar, procedendo em seguida, se for caso disso, a uma reparação cuidada e a lixagem, seguidas de inspecção geral; selecciona ou prepara o material a empregar na pintura, misturando na devida ordem e proporção massas, óleos, diluentes, pigmentos, secantes, tintas, vernizes, cal, água, cola ou outros elementos; ensaia e afina o produto obtido até conseguir a cor, tonalidade, opacidade, poder de cobertura, lacagem, brilho, uniformidade ou outras características que pretenda; aplica as convenientes demãos de isolante, secantes, condicionadores ou primários, usando normalmente pincéis de formato adequado, segundo o material a proteger e decorar, betuma orifícios, fendas, mossa ou outras irregularidades, com um ferro apropriado; emassa as superfícies com betumadeiras, passa-as à lixa, decorrido o respectivo período de secagem, a fim de as deixar perfeitamente lisas; estende as necessárias demãos de subcapa e material de acabamento; verifica a qualidade do trabalho produzido; cria determinados efeitos ornamentais, quando necessário; por vezes, orçamenta trabalhos da sua arte, assenta e substitui vidros e forra paredes, lambris e tectos com papel pintado.

Serralheiro civil. — É o(a) trabalhador(a) que constrói e aplica na oficina estruturas metálicas ligeiras para edifícios, pontes, caldeiras, caixilharias ou outras obras; interpreta desenhos e outras especificações técnicas; corta chapas de aço, perfilados de alumínio e tubos,

por meio de tesouras mecânicas, maçaricos ou por outros processos; utiliza diferentes matérias para as obras a realizar, tais como macacos hidráulicos, marretas, martelos, cunhas, material de corte, de soldar e de aquecimento; enforma chapas e perfilados de pequenas secções; fura e escaria os furos para os parafusos e rebites; por vezes, encurva ou trabalha de outra maneira chapas e perfilados, executa a ligação de elementos metálicos por meio de parafusos, rebites ou outros processos.

Telefonista. — É o(a) trabalhador(a) que estabelece ligações telefónicas para o exterior e transmite aos telefones internos chamadas recebidas; presta informações, dentro do seu âmbito; regista o movimento de chamadas e anota, sempre que necessário, as mensagens que respeitem a assuntos de serviço e transmite-as por escrito ou oralmente; zela pela conservação do material à sua guarda; participa avarias aos CTT ou TLP.

Varejador. — É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas de desobstrução, limpeza de colectores, ramais domiciliários e caixas de visita, utilizando ferramentas adequadas. Executa tarefas de limpeza das ETAR.

Auxiliar administrativo. — É o(a) trabalhador(a) que assegura o contacto entre os serviços; efectua a recepção e entrega de expediente e encomendas; anuncia mensagens, transmite recados, presta informações verbais ou telefónicas, transporta máquinas, artigos de escritório e documentação diversa entre gabinetes; assegura a vigilância e acompanha os visitantes aos locais pretendidos; estampilha a correspondência, opera com elevadores de comando manual; quando for caso disso, providencia pelas condições de aseo, limpeza e conservação de portarias.

Auxiliar de serviços gerais. — É o(a) trabalhador(a) que assegura a limpeza e conservação das instalações, colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos, auxilia a execução de cargas e descargas, realiza tarefas de emanação e distribuição, executa outras tarefas simples, não especificadas de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Secção B

I — Níveis de qualificação de funções

1 — As categorias profissionais são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados.

2 — A cada nível de funções equivale um grupo de habilitações literárias, formação e ou experiência profissional necessárias para a admissão nas carreiras que integrem esse nível.

3 — O disposto no número anterior não prejudica a exigência de habilitações específicas para determinadas carreiras, especificadas neste AE ou respectivos anexos.

Grupo A — Pessoal dirigente e de chefia

- a) Director executivo — A 5.
- b) Chefe de serviços — A 4.
- c) Chefe de sector — A 3.
- d) Chefe de secção — A 2.
- e) Encarregado — A 1.

Habilitações mínimas — curso superior conferindo ou não grau de licenciatura ou curso médio ou ainda formação ou experiência adequada à natureza das funções a exercer.

Grupo B — Pessoal técnico superior

- a) Técnico superior de engenharia alimentar.
- b) Técnico superior de engenharia civil.
- c) Técnico superior de engenharia mecânica.
- d) Técnico superior de laboratório.
- e) Técnico superior de informática.

Habilitações mínimas — curso superior na área específica da carreira a preencher e, quando exigido, formação e experiência profissional adequada à natureza das funções a exercer.

Grupo C — Pessoal técnico

Engenheiro(a) técnico(a) de informática.

Habilitações mínimas — curso superior que não confira grau de licenciatura ou outros com reconhecimento e validação no âmbito da profissão.

Grupo D — Pessoal técnico-profissional

- a) Técnico profissional analista.
- b) Desenhador de construção civil.
- c) Fiscal de serviços de água e saneamento.
- d) Técnico profissional de informática.

Habilitações mínimas — curso do ensino técnico-profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso técnico equiparado, ou curso do ensino profissional (três anos para além do 9.º ano), ou ainda formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.

Grupo E — Pessoal administrativo

- a) Administrativo.
- b) Tesoureiro.

Habilitações mínimas — curso do ensino técnico-profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso técnico equiparado, ou curso do ensino profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso do ensino secundário complementar (11.º ano).

Grupo F — Pessoal altamente especializado

- a) Electricista.
- b) Mecânico.
- c) Operador de estações elevatórias, de tratamento e depuradoras.

Habilitações mínimas — escolaridade obrigatória, acrescida de formação adequada ou três anos de experiência profissional adequada às funções a exercer.

Grupo G — Pessoal especializado

- a) Canalizador.
- b) Calceteiro.
- c) Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais.
- d) Fiel de armazém.

- e) Guarda de instalações.
- f) Leitor de consumos.
- g) Operador de colheitas.
- h) Pedreiro.
- i) Pintor.
- j) Serralheiro.
- l) Telefonista.

Habilitações mínimas — escolaridade obrigatória, acrescida de formação adequada ou dois anos de experiência profissional adequada às funções a exercer.

Grupo H — Pessoal não especializado

- a) Cabouqueiro.
- b) Varejador.

Habilitações mínimas — escolaridade obrigatória ou experiência profissional adequada às funções a exercer.

Grupo I — Auxiliar administrativo

- a) Auxiliar administrativo.
- b) Auxiliar de serviços gerais.

Habilitações mínimas — escolaridade obrigatória ou experiência profissional adequada às funções a exercer.

II — Habilitações mínimas

1 — As seguintes carreiras exigem ainda habilitações específicas nos termos das alíneas seguintes:

- a) Para as carreiras de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, posse de licença de condução adequada às funções a exercer;
- b) Para a carreira de encarregado, 10 anos de experiência profissional dentro de carreira da respectiva área funcional ou profissão equivalente ou ainda 3 anos de experiência profissional em carreira equivalente à de encarregado;
- c) Para a carreira de chefe de secção, 10 anos de experiência profissional como administrativo, ou tesoureiro ou profissão equivalente, ou ainda 3 anos de experiência profissional em carreira equivalente à de chefe de secção;
- d) Para a carreira de chefe de sector, 10 anos de experiência profissional como chefe de secção, ou profissão equivalente, ou ainda 3 anos de experiência em carreira equivalente à de chefe de sector.

2 — As habilitações literárias estabelecidas neste anexo para as carreiras existentes na Empresa não prejudicam as vagas já preenchidas na Empresa à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos.

3 — Os trabalhadores ao serviço da Empresa que à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos não disponham das habilitações literárias mínimas exigidas para as respectivas carreiras deverão ser alvo de planos de formação específicos com vista à obtenção destas, mediante parecer prévio da comissão paritária de acompanhamento, prevista na cláusula 105.^a deste AE («Comissão paritária de acompanhamento»).

4 — As formações efectuadas ao abrigo do número anterior não contam para os mínimos anuais de horas

de formação e número de trabalhadores abrangidos, previstos no anexo v deste AE.

Secção C

Período experimental e progressão na carreira

1 — A admissão na Empresa será efectuada no nível mais baixo da letra correspondente.

2 — A admissão nos grupos G e F, secção B deste anexo («Níveis de qualificação de funções»), sempre que não se verifiquem as habilitações mínimas para os grupos respectivos de funções nas categorias profissionais de operador de estações elevatórias, de tratamento e depuradoras, mecânico, electricista, canalizador, calceteiro, pedreiro, pintor e serralheiro fazer-se-á na categoria de praticante. Esta categoria será constituída por praticantes de 1.º e 2.º anos, sendo os praticantes do grupo F, secção B deste anexo, remunerados no 1.º ano pela tabela salarial do grupo H1, nível 1, e no 2.º ano pela tabela salarial do grupo H1, nível 2, e os praticantes do grupo G, secção B deste anexo, são remunerados no 1.º ano pela tabela salarial do grupo I, nível 1, e no 2.º ano pela tabela salarial do grupo I, nível 2.

3 — A admissão poderá ser efectuada no nível 1, 2.ª letra do grupo de pessoal correspondente, se o candidato já possuir experiência profissional reconhecida nas respectivas funções.

4 — O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados entre a empresa e o trabalhador períodos experimentais de maior duração, sujeitos a parecer prévio da comissão sindical ou dos delegados sindicais, caso esta não exista, nos seguintes casos:

- a) Trabalhadores admitidos para os grupos B e C da secção B deste anexo («Níveis de qualificação de funções»), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 120 dias;
- b) Trabalhadores admitidos para o grupo A da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

5 — Nos contratos de trabalho a termo, independentemente da sua duração, o período experimental terá a duração de 15 dias.

6 — Em qualquer dos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 4 desta secção, o alargamento do período experimental depende de cláusula do contrato de trabalho que o preveja expressamente, sujeita a consulta prévia e obrigatória à comissão sindical ou, na falta desta, aos delegados sindicais.

7 — A falta da consulta prévia prevista no número anterior implica a nulidade da cláusula de alargamento do período experimental.

8 — A progressão do trabalhador nos níveis superiores processar-se-á automaticamente decorridos 36 meses no nível anterior.

9 — A Empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não

condicionado, nestes casos, à progressão automática definida nos termos do número anterior.

10 — Para efeitos do número anterior, a progressão por mérito reconhecido ficará dependente dos seguintes factores, cumulativamente:

- a) Classificação de *Muito bom* nos dois anos civis anteriores;
- b) Ausência de faltas injustificadas no ano civil anterior.

Secção D

Regras de evolução profissional na Empresa

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na Empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar previstas na lei e neste AE.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a Empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos.

3 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a Empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4 — Se o trabalhador, promovido a categoria superior dentro do seu grupo de pessoal ou carreira integrada em grupo de pessoal diverso do seu, já estiver a auferir prémio de carreira, mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se torna efectiva, até que o mesmo seja absorvido por futuros aumentos da remuneração base nos termos do disposto no n.º 5 da cláusula 53.ª («Subsídio de turno») deste AE.

5 — Qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido para as funções de chefia existentes na Empresa desde que preencha os requisitos enunciados nos n.ºs 1 a 3 desta secção.

6 — Qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido dentro do seu grupo de pessoal sempre que tenham decorrido 36 meses desde a sua última promoção.

7 — Desde que preencha os respectivos requisitos, qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido para carreira integrada em grupo de pessoal diferente daquele a que pertence.

8 — Para efeitos do disposto na presente secção, verificando-se igualdade de classificação entre dois ou mais trabalhadores da Empresa, far-se-á pela aferição conjugada da antiguidade na Empresa e das avaliações anuais de desempenho.

9 — O trabalhador promovido para carreira integrada em grupo de pessoal diverso do seu, desde que preencha os requisitos previstos no número anterior, ingressa no nível 1 da 1.ª letra da carreira para a qual se faz a promoção.

10 — Se o trabalhador já auferir remuneração igual ou superior à do nível 1 da 1.^a letra da carreira para a qual foi promovido, ingressa no nível que corresponda à remuneração imediatamente superior à que auferia na carreira anterior.

ANEXO III

Regulamento do trabalho por turnos

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da EMAS, E. M. — Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, E. M., que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este regulamento entra em vigor juntamente com o AE do qual constitui parte integrante.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

Artigo 3.º

Organização

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

2 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos neste AE.

4 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, desde que não motivado por sanção disciplinar, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

6 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a respeitar o disposto na cláusula 30.^a, n.ºs 7 a 9 («Período normal de trabalho»), deste AE.

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

Artigo 4.º

Registo dos trabalhadores em regime de turnos

A Empresa deve ter um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Artigo 5.º

Regime de substituição

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

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

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

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

Artigo 6.º

Férias

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

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o 1.º ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

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

Artigo 7.º

Dispensas ao trabalho

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

2 — O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 74.^a («Faltas justificadas») deste AE.

Artigo 8.º

Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 53.^a («Subsídio de turno») deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da Empresa ou verificando-se um dos casos referidos no artigo seguinte.

Artigo 9.º

Passagem ao regime de horário normal

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

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

Artigo 10.º

Disposição final

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

ANEXO IV

Regulamento da prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

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

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

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

Artigo 2.º

Deveres específicos da Empresa

A Empresa é obrigada a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condi-

ções possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;

- d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção, referido no artigo 4.º deste anexo, que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja o indicado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- e) Colaborar com comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

Artigo 3.º

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

3 — O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade do trabalhador cuja conduta tenha contribuído para originar a situação de perigo.

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

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

Artigo 4.º

Equipamento individual

1 — Compete à Empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho, cujos custos constituem seu encargo exclusivo.

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

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

Artigo 5.º

Locais para refeição

A Empresa colocará à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

Artigo 6.º

Vestiários, lavabos e balneários

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

Artigo 7.º

Comissão de higiene e segurança — Princípio geral

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

Artigo 8.º

Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

- a) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;

- c) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- d) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação dos trabalhadores nesta campanha;
- e) Sensibilizar a gestão da Empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;
- f) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;
- g) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;
- h) Analisar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo a aplicação das condições julgadas essenciais para eliminação das suas causas;
- i) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, consequentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamentos, etc.);
- j) Fomentar o interesse dos trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;
- k) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da Empresa;
- l) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;
- m) Nomear, nos termos da cláusula 75.^a («Doença prolongada e junta médica») deste AE, um médico para efeitos de constituição de junta médica;
- n) Elaborar um relatório anual sobre as suas actividades.

Artigo 9.º

Constituição da comissão de higiene e segurança

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

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

Artigo 10.º

Funcionamento da comissão de higiene e segurança

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

2 — As reuniões da comissão de higiene e segurança serão secretariadas por um dos seus membros, que elaborará a acta e, no prazo de oito dias úteis, a remeterá aos restantes membros.

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

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

5 — Da convocatória deverão constar todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quando anterior à reunião, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

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

7 — A realização das reuniões considerar-se-á como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, por parte dos seus elementos.

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

Artigo 11.º

Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

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

ANEXO V

Formação profissional

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — A Empresa deve elaborar em cada ano planos de formação.

3 — A Empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5 — A Empresa pode conceder aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem do seu interesse, reembolsáveis pelo trabalhador.

6 — Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar com interesse para a Empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida. Esta disposição não prejudica outras disposições aplicáveis a carreiras específicas estipuladas neste AE ou respectivos anexos.

7 — A Empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

8 — O trabalhador tem direito a licenças de formação, sem retribuição, para a frequência das acções de formação que por sua iniciativa frequente.

Artigo 2.º

Planos de formação

1 — O plano de formação abrange as acções de formação a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger.

2 — O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

- a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;
- b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
- c) Às medidas de reconversão e reciclagem;
- d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;
- e) Às formações pós-básicas nos termos do artigo 5.º;
- f) Permitindo a frequência de cursos profissionais de interesse para a Empresa.

3 — O plano de formação deverá, no mínimo, abranger 25% dos trabalhadores e no mínimo vinte e cinco horas certificadas no ano de 2005.

4 — As acções de formação devem, a cada período de cinco anos, abranger a totalidade dos trabalhadores afectos à Empresa.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o 1.º período de cinco anos considera-se iniciado no ano de 2005.

6 — Todos os trabalhadores têm direito ao seguinte número de horas de formação certificada em cada ano:

- 2005 — vinte e cinco horas;
2008 — trinta e cinco horas.

7 — As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de três anos, quando as acções de formação não forem organizadas pela Empresa, por motivos que lhe sejam imputáveis.

8 — O Sindicato outorgante da convenção tem direito a informação e consulta prévia sobre os planos de formação da Empresa.

9 — Os planos de formação, para cada ano civil, serão objecto de parecer prévio da comissão sindical ou dos delegados sindicais, na falta desta. Os planos de formação incluirão, obrigatoriamente, o número de horas de formação a realizar, as matérias objecto de formação bem como os trabalhadores a abranger pela mesma.

Artigo 3.º

Formação de reconversão

1 — A Empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

- a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;
- b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

3 — O tempo previsto de acções de formação para efeitos de requalificação e reconversão não conta para efeitos do mínimo de horas prescrito nos termos do artigo anterior.

Artigo 4.º

Formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — A Empresa, sempre que admita trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurará, directamente ou com o apoio do IEF, a frequência de formação profissional ou de educação que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, nível II.

2 — O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na Empresa.

3 — O tempo previsto de acções de formação para efeitos do presente artigo não conta para o mínimo de horas prescrito nos termos do artigo 2.º deste anexo.

Artigo 5.º

Formação pós-básica

1 — Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelados poderão ausentar-se ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização complementar ou equivalente pelo tempo necessário à frequência do curso.

2 — O previsto no número anterior aplica-se igualmente no caso de frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3 — A ausência ao serviço sem perda de retribuição é autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4 — O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a Empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a Empresa pelo montante por esta despen-

dido com as suas remunerações durante o período de ausência para frequência do curso.

5 — O tempo previsto de acções de formação para efeitos do presente artigo não conta para o mínimo de horas prescrito nos termos do artigo 2.º deste anexo.

ANEXO VI

Regulamento do subsídio de disponibilidade

Artigo 1.º

Âmbito

O presente regulamento fixa as normas reguladoras do subsídio a atribuir aos trabalhadores e aos funcionários requisitados, a exercer funções na EMAS, E. M., cujo trabalho efectivo se enquadre no regime de disponibilidade.

Artigo 2.º

Enquadramento

São enquadrados no regime de disponibilidade os trabalhadores que em virtude das funções que desempenham na EMAS, E. M., estão sujeitos a serem chamados fora do seu horário normal de trabalho para ocorrer a situações de avarias nos sistemas de água e saneamento.

Artigo 3.º

Aplicação

1 — O subsídio de disponibilidade aplica-se aos trabalhadores que semanalmente se encontram em horário desfasado no serviço operacional (águas) e saneamento e obras.

2 — Aplica-se ainda aos trabalhadores que exercem funções no armazém, electricistas, motoristas da retroescavadora, serviço de cloragem, encarregados e telefonistas.

3 — Aplica-se ainda aos trabalhadores que, integrados nas categorias previstas nos números anteriores, embora não estando na escala de serviço semanal, forem chamados a prestar trabalho suplementar.

Artigo 4.º

Disponibilidade

1 — Os trabalhadores em regime de disponibilidade obrigam-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso a contacto, que lhes permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

2 — Os trabalhadores que estão em regime de disponibilidade aos fins-de-semana levarão para o local da sua residência uma viatura da Empresa, a qual só poderá ser utilizada no caso de chamada.

3 — Aos trabalhadores será atribuído um telemóvel da Empresa.

4 — Sempre que o trabalhador seja chamado para uma avaria, terá obrigatoriamente de «picar» o cartão de ponto à entrada e saída do serviço.

5 — As saídas para respostas a avarias só poderão ser efectuadas mediante comunicação da telefonista de serviço ou do superior hierárquico.

Artigo 5.º

Atribuição do subsídio

1 — O subsídio de disponibilidade é atribuído da seguinte forma:

- a) De segunda-feira a sexta-feira, € 5 por dia;
- b) Sábados, domingos e feriados, € 25 por dia.

2 — As horas efectuadas ao abrigo do disposto neste anexo serão remuneradas nos termos do disposto nas cláusulas 37.ª («Trabalho suplementar»), 50.ª («Remuneração de trabalho suplementar») e 51.ª («Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado») deste AE.

Artigo 6.º

Omissões

Todos os casos omissos neste regulamento serão resolvidos pela comissão paritária de acompanhamento, prevista na cláusula 105.ª («Comissão paritária de acompanhamento») deste AE.

ANEXO VII

Regulamento de atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco

Artigo 1.º

Âmbito

O presente anexo fixa o regime do subsídio a atribuir a todos os trabalhadores, independentemente do respectivo vínculo, que exerçam funções na EMAS, E. M., cujo trabalho efectivo seja prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco.

Artigo 2.º

Conceito

Para os efeitos previstos no presente anexo, entende-se por «subsídio de insalubridade, penosidade e risco» o valor atribuído aos trabalhadores que exerçam funções que, por força da sua natureza, factores ambientais, em resultado de acções ou factores externos, sejam susceptíveis de degradar a sua saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica ou aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial.

Artigo 3.º

Atribuição

O subsídio de insalubridade, penosidade e risco será atribuído mediante preenchimento do boletim diário justificativo do correspondente nível de subsídio.

Artigo 4.º

Níveis

1 — Para efeitos do presente anexo, as condições de insalubridade, penosidade e risco dividem-se nos níveis

alto, médio e baixo, tendo em conta a sua frequência, a duração e a intensidade de exposição às mesmas, nos termos das alíneas seguintes:

a) Nível alto:

Roxo:

Inalação de poeiras;
Inalação de vapores tóxicos;
Inalação de gases asfixiantes;
Risco de explosão;
Contacto com líquidos tóxicos e irritantes;

Água:

Manutenção de equipamentos eléctricos;

Saneamento:

Limpeza de fossas;
Desobstrução e desentupimento de colectores de esgoto doméstico;
Limpeza de centrais elevatórias e reparação/substituição de equipamento de esgotos domésticos;
Lavagem e desinfecção de equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução;

b) Nível médio:

Água:

Montagem e reparação de condutas de DN > 300;
Montagem e reparação de condutas em valas de profundidade superior a 3 m;
Lavagem e desinfecção de decantadores e reservatórios;
Montagem e desmontagem de equipamentos de grandes dimensões;
Manipulação de produtos químicos;

Laboratório:

Manuseamento e trabalho com bicos de Busen, alimentados a gás, com conseqüente risco de queimaduras, inalação e explosão;
Manuseamento de autoclave, com conseqüente risco de queimaduras e explosão;
Contacto com amostras de água com composição desconhecida que possam conter agentes altamente patogénicos e de fácil contágio;
Preparação e manuseamento de meios de cultura contendo substâncias irritantes, tóxicas, cancerígenas ou mutagénicas;
Manuseamento de reagentes químicos;

Obras:

Montagem e reparação de emissários de DN > 300;
Montagem e reparação de emissários em valas de profundidade superior a 3 m;
Execução de ramais de esgotos domésticos;

c) Nível baixo:

Obras:

Montagem e reparação de condutas de DN < 0 = 300;

Execução de ramais de abastecimento de água;
Corte de infestantes usando meios mecânicos.

2 — Poderão ainda ser enquadradas numa das alíneas previstas no número anterior outras situações, mediante a avaliação a realizar pela comissão paritária prevista na cláusula 105.^a («Comissão paritária de acompanhamento») deste AE.

Depositado em 17 de Outubro de 2005, a fl. 110 do livro n.º 10, com o n.º 230/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre a PT Comunicações, S. A., e o Sind. dos Engenheiros do Norte ao AE entre a referida empresa e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros.

Entre a PT Comunicações, S. A., e o SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 563.º do Código do Trabalho, ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 2001, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 2003, 14, de 15 de Abril de 2004, e 19, de 22 de Maio de 2005.

O presente acordo de adesão abrange um total de oito trabalhadores filiados no SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte.

O presente acordo de adesão abrange a área de actividade constante dos estatutos do sindicato outorgante: «os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu».

Lisboa, 1 de Setembro de 2005.

Pela PT Comunicações:

José Pedro Faria Pereira da Costa, administrador da comissão executiva e mandatário.

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, mandatária.

Depositado em 12 de Outubro de 2005, a fl. 109 do livro n.º 10, com o n.º 229/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, a convenção em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, na p. 5242, no anexo III, onde se lê «Nível V — 465» deve ler-se «Nível V — 485».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

FESAHT — Feder. dos Sind. de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, foi publicada a eleição, em 28 de Maio de 2004, da direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2004-2008).

Verificando-se a existência de erro na identificação de um dos eleitos, procede-se à sua rectificação.

Assim, onde se lê «Francisco Mateus Cavaco» deve-se ler «Francisco Martins Cavaco».

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2005, nos termos do Código do Trabalho, em 10 de Outubro de 2005.

FENTCOP — Sind. Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas — Eleição em 26 de Setembro de 2005 para o mandato de quatro anos.

Secretariado nacional

Secretário-geral — José Aníbal da Cruz Luís, portador do bilhete de identidade n.º 1460859, emitido em 11 de Abril de 1997 pelo arquivo de Lisboa, ex-inspector de movimento na REFER, E. P.

Secretário-geral-adjunto — José Maria dos Reis Francisco, portador do bilhete de identidade n.º 7349342, emitido em 16 de Março de 2000 pelo arquivo de Lisboa, especialista ferroviário na REFER, E. P.
Vice-secretários-gerais:

João Diogo de Andrade Correia, portador do bilhete de identidade n.º 5509269, emitido em 30 de Agosto de 2001 pelo arquivo de Lisboa, economista na CP, E. P.

Henrique António Jorge e Castro de Sá, portador do bilhete de identidade 3438266, emitido em 23 de Novembro de 1999 pelo arquivo do Porto, EGT, CTT.

José Carlos Pereira Rei, portador do bilhete de identidade n.º 5382559, emitido em 25 de Janeiro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação na REFER, E. P.

António José de Jesus Pombo, portador do bilhete de identidade n.º 4252679, emitido em 5 de Julho de 1999 pelo arquivo de Castelo Branco, CRT, CTT.

Luís Manuel R. Leitão, portador do bilhete de identidade n.º 1031085, emitido em 13 de Outubro de 1999 pelo arquivo de Santarém, chefe de equipa na Ferrovias, S. A.

Tesoureiro-secretário — Carlos de Sousa Amaro, portador do bilhete de identidade n.º 4018266, emitido em 10 de Julho de 2001 pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação na REFER, E. P.

Secretários:

António Luís Farinha Vaz, portador do bilhete de identidade n.º 6434983, emitido em 4 de Outubro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, operador de revisão e venda na CP, E. P.

Anabela Borges Ribeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 9672983, emitido em 13 de Abril de 2005 pelo arquivo de Viseu, carteira nos CTT.

Alfredo Gravelho Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 2288639, emitido em 11 de Agosto de 1998 pelo arquivo de Santarém, controlador de circulação na REFER, E. P.

Veríssimo José Santos Sousa Dias, portador do bilhete de identidade n.º 3465331, emitido em 15 de Março de 2001 pelo arquivo de Lisboa, técnico postal e de gestão nos CTT.

Rui Manuel Ferreira Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 5396947, emitido em 8 de Março de 2002 pelo arquivo de Lisboa, operador de circulação na REFER, E. P.

Manuel Benjamim Esteves Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 8233401, emitido em 25 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de Castelo Branco, carteiro nos CTT.

Leonardo dos Santos Morais, portador do bilhete de identidade n.º 3333918, emitido em 17 de Dezembro de 1996 pelo arquivo do Porto, inspector de movimento na REFER, E.P.

José Luís Tavares de Amoreira, portador do bilhete de identidade n.º 9504399, emitido em 16 de Fevereiro de 2005 pelo arquivo de Castelo Branco, carteiro nos CTT.

Manuel Maria Aguiar de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 6658689, emitido em 16 de Julho de 1998 pelo arquivo de Porto, controlador de circulação na REFER, E. P.

Rui Manuel Rito, portador do bilhete de identidade n.º 9367208, emitido em 3 de Dezembro de 2003 pelo arquivo de Castelo Branco, carteiro nos CTT.

Francisco José Afonso de Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 7042187, emitido em 17 de Junho de 1999 pelo arquivo de Lisboa, motorista na CP, E. P.

Elisabete Maria Ribeiro da Cruz Barata Batista, portadora do bilhete de identidade n.º 5016802, emitido em 25 de Março de 1997 pelo arquivo de Castelo Branco, assistente de gestão nos CTT.

António Joaquim Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 6571570, emitido em 27 de Outubro de 2000 pelo arquivo do Porto, controlador de circulação na REFER, E. P.

Fernando José Geraldês Brazinha, portador do bilhete de identidade n.º 10171215, emitido em 10 de Outubro de 2001 pelo arquivo de Castelo Branco, carteiro nos CTT.

- Manuel José Faria Lage, portador do bilhete de identidade n.º 2593103, emitido em 10 de Maio de 1995 pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação na REFER, E. P.
- Luís César Andriño Botelho, portador do bilhete de identidade n.º 6063192, emitido em 15 de Fevereiro de 2005 pelo arquivo de Lisboa, técnico postal e de gestão nos CTT.
- Joaquim Manuel Marques, portador do bilhete de identidade n.º 7743581, emitido em 10 de Maio de 1998 pelo arquivo de Lisboa, operador de transportes na CP.
- Estela Marina Oliveira Duarte, portadora do bilhete de identidade n.º 10329304, emitido em 8 de Setembro de 2000 pelo arquivo de Lisboa, carteira nos CTT.
- José Carlos Manso Tomás, portador do bilhete de identidade n.º 6618706, emitido em 13 de Março de 2003 pelo arquivo de Lisboa, inspector de circulação na REFER, E. P.
- Carlos Alberto Marques Pires, portador do bilhete de identidade n.º 9413276, emitido em 8 de Janeiro de 2004 pelo arquivo de Castelo Branco, carteiro nos CTT.
- Raul Alves Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 7422983, emitido em 7 de Junho de 2002 pelo arquivo de Lisboa, operador de venda e controlo na CP.
- Rui Lopes Lourenço, portador do bilhete de identidade n.º 9587276, emitido em 21 de Outubro de 2004 pelo arquivo de Castelo Branco, carteiro nos CTT.
- António José Matos Espadinha, portador do bilhete de identidade n.º 6268923, emitido em 9 de Abril de 2001 pelo arquivo de Santarém, operador de manobras na REFER, E. P.
- Nuno Álvaro Pereira Costa, portador do bilhete de identidade n.º 11750967, emitido em 21 de Julho de 2001 pelo arquivo de Lisboa, carteiro dos CTT.
- João Paulo Correia Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 9553534, emitido em 14 de Maio de 1999 pelo arquivo de Lisboa, operador de movimento na REFER, E. P.
- Manuel Luciano Marques Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 4086839, emitido em 17 de Dezembro de 1996 pelo arquivo de Lisboa, técnico postal e de gestão nos CTT.
- Luís Miguel Figueiredo Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 9929757, emitido em 1 de Junho de 2000 pelo arquivo de Coimbra, controlador de circulação, REFER, E. P.
- José Maria da Costa Francisco, portador do bilhete de identidade n.º 6775470, emitido em 28 de Julho de 2003 pelo arquivo de Lisboa, técnico de representação gráfica áudio e visual nos CTT.
- Luís Manuel Carvalho Figueira, portador do bilhete de identidade n.º 4491296, emitido em 7 de Outubro de 2002 pelo arquivo de Coimbra, operador de manobras na REFER, E. P.
- Jorge Manuel Madureira Saldanha, portador do bilhete de identidade n.º 6989108, emitido pelo arquivo de Lisboa, técnico de desenvolvimento e gestão de sistemas nos CTT.
- Carlos Alberto Monteiro Ferreira Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 10388167, emitido em 3 de Dezembro de 1999 pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação na REFER, E. P.
- Peter Martins Faria, portador do bilhete de identidade n.º 9939998, emitido em 29 de Janeiro de 1999 pelo arquivo de Lisboa, operador de manobras na CP, E. P.
- José Maria Ferreira Cachago, portador do bilhete de identidade n.º 4355047, emitido em 25 de Junho de 1998 pelo arquivo de Lisboa, AEM especialista de máquinas nos CTT.
- Manuel dos Santos Geraldês, portador do bilhete de identidade n.º 4121662, emitido em 8 de Março de 1997 pelo arquivo de Lisboa, controlador de circulação na REFER, E. P.
- José Augusto G. Balouta, portador do bilhete de identidade n.º 3839607, emitido em 3 de Outubro de 2003 pelo arquivo de Lisboa, técnico postal e de gestão nos CTT.
- José Seça Martins, portador do bilhete de identidade n.º 2602139, emitido em 16 de Dezembro de 2002 pelo arquivo de Coimbra, controlador de circulação na REFER, E. P.
- Anabela Monteiro Rocha Sousa Dias, portadora do bilhete de identidade n.º 5817900, emitido em 29 de Janeiro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, carteira nos CTT.
- José Augusto Rodrigues Cancela, portador do bilhete de identidade n.º 2593252, emitido em 31 de Julho de 1995 pelo arquivo de Coimbra, controlador de circulação na REFER, E. P.
- Maria Helena da Fonseca Paiva Rito, portadora do bilhete de identidade n.º 10369540, emitido em 11 de Março de 2004 pelo arquivo de Castelo Branco, técnica postal e de gestão nos CTT.
- António Manuel Paixão Martins, portador do bilhete de identidade n.º 9733181, emitido em 10 de Outubro de 2001 pelo arquivo de Portalegre, operador de manobras na CP, E. P.
- Carlos Manuel Afonso Escalera Ribeiro, portador do bilhete de identidade n.º 5861803, emitido em 31 de Março de 2004 pelo arquivo de Porto, técnico postal e de gestão nos CTT.
- Sérgio Filipe Pires Carrilho, portador do bilhete de identidade n.º 9943420, emitido em 30 de Dezembro de 1999 pelo arquivo de Portalegre, controlador de circulação na REFER, E. P.
- José Carlos Gomes Chasqueira, portador do bilhete de identidade n.º 9627869, emitido em 20 de Junho de 2002 pelo arquivo de Castelo Branco, controlador de circulação na REFER, E. P.

Suplentes:

- Carlos Manuel Carlos R. Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 2730348, emitido em 23 de Março de 1999 pelo arquivo de Lisboa, inspector de circulação na REFER, E. P.
- Altino José Poeiros de Matos, portador do bilhete de identidade n.º 7687132, emitido em 4 de Março de 2004 pelo arquivo de Santarém, operador de circulação na REFER, E. P.
- José Casimiro Cadete, portador do bilhete de identidade n.º 2213416, emitido em 1 de Abril de 1996 pelo arquivo de Lisboa, técnico postal e de gestão nos CTT.
- Arlindo Russo Rocha, portador do bilhete de identidade n.º 6981399, emitido em 2 de Dezembro

de 1999 pelo arquivo de Lisboa, operador de circulação na REFER, E. P.
Nuno Mesquita, portador do bilhete de identidade n.º 10284337, emitido em 23 de Outubro de 2001, carteiro nos CTT.
João Nunes da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 4830792, emitido em 28 de Setembro de 1995 pelo arquivo de Lisboa, operador de transportes na CP, E. P.
António Fernando Fraga Ribeiro da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 3351748, emitido em 18 de Março de 2004 pelo arquivo de Lisboa, ASGM nos CTT.
Victor Manuel Pereira Rocha, portador do bilhete de identidade n.º 10488186, emitido pelo arquivo de Lisboa, operador de manobras na REFER, E. P.
Fernando Castro, portador do bilhete de identidade n.º 6635746, emitido em 1 de Abril de 2003 pelo arquivo de Lisboa, assistente de gestão nos CTT.
Rui Manuel Rosado A. Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 8427475, emitido em

13 de Dezembro de 1995 pelo arquivo de Lisboa, operador de venda e controlo na CP.
Américo Diogo Correia, portador do bilhete de identidade n.º 4252259, emitido em 25 de Janeiro de 2000 pelo arquivo de Amadora, carteiro nos CTT.
Ricardo Jorge Nave Rebelo, portador do bilhete de identidade n.º 1001164, emitido em 15 de Maio de 1998 pelo arquivo de Lisboa, operador de manobras na CP, E. P.
Irene Jesus Alves Rodrigues, portadora do bilhete de identidade n.º 2601290, emitido em 11 de Abril de 2002 pelo arquivo de Guarda, guarda de passagem de nível na REFER, E. P.
António Mateus de Oliveira Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 4378937, emitido em 8 de Abril de 1996 pelo arquivo de Leiria, controlador de circulação na REFER, E. P.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 10 de Outubro de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. dos Industriais da Construção de Edifícios — Alteração

Alteração aos estatutos aprovada na assembleia geral de 29 de Março de 2005 à alteração aos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2002.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

Denominação, natureza e sede

1 — É constituída a Associação dos Industriais da Construção de Edifícios (AICE).

2 — A AICE rege-se pelo regime jurídico das associações de empregadores e pelas normas constantes destes estatutos e dos regulamentos internos aprovados pelos órgãos sociais competentes.

3 — A AICE é uma associação constituída por tempo indeterminado, fundada nos princípios de liberdade de constituição, de inscrição, organização democrática interna e independência face ao Estado, aos partidos políticos, às instituições religiosas e a quaisquer associações de outra natureza.

4 — A AICE tem sede em Lisboa, na Avenida de Ressano Garcia, 13-A.

5 — A sede pode ser transferida para outro local do território nacional, mediante deliberação da assembleia geral.

Artigo 2.º

Âmbito e fins

1 — A AICE representa pessoas individuais ou colectivas titulares de empresas que exerçam a actividade de construção e ou promoção imobiliária, quer para si quer para terceiros.

2 — Podem filiar-se na AICE as empresas nacionais ou estrangeiras referidas no número anterior, com sede, estabelecimento ou actividade em qualquer localidade do território nacional.

3 — Sem prejuízo dos requisitos atrás referidos, podem ainda filiar-se na AICE empresas que se dediquem a outras actividades imobiliárias, bem como a actividades de arquitectura, de engenharia e técnicas afins.

4 — Os empresários que não empreguem trabalhadores não poderão intervir nas decisões respeitantes a relações de trabalho.

5 — A AICE tem por fins a defesa e promoção dos interesses empresariais dos associados, a nível nacional, comunitário ou internacional.

CAPÍTULO II

Das atribuições e competências

Artigo 3.º

Atribuições

Para a consecução dos seus fins, poderá a AICE:

- a) Colaborar com as entidades públicas e privadas na definição e consecução da política do sector da construção de edifícios e da promoção imobiliária;
- b) Analisar as medidas legislativas, regulamentares, técnicas, fiscais, financeiras e outras relacionadas com o sector, colaborar activamente na sua feitura e alteração e acompanhar a sua aplicação;
- c) Participar na reestruturação, dimensionamento e enquadramento do sector a nível nacional e internacional, bem como participar na sua regulação;
- d) Promover a elevação do nível de organização das empresas, nomeadamente no que respeita às modernas técnicas de produção, relações humanas no trabalho, métodos de gestão e planeamento e segurança, higiene e saúde;
- e) Promover a celeridade e o reforço da segurança jurídica das operações imobiliárias, com vista à diminuição dos custos e riscos inerentes à actividade.

Artigo 4.º

Competências

No exercício das suas funções, compete à AICE, nomeadamente:

- a) Proceder aos estudos, inquéritos, exposições ou trabalhos de outra natureza que se mostrem relevantes para a prossecução dos fins associativos;

- b) Promover todas as medidas ou iniciativas tidas por convenientes para a redução dos custos e melhoria de qualidade da construção de edifícios, aumento da produtividade e da competitividade das empresas do sector;
- c) Fomentar a internacionalização das empresas nacionais do sector;
- d) Promover a investigação e modernização do sector e a ligação às instituições de investigação e ensino;
- e) Fomentar a aplicação de recursos financeiros ao sector;
- f) Promover e sempre que possível participar directa ou indirectamente em sistemas públicos ou privados de formação, aperfeiçoamento, reciclagem e reconversão profissional;
- g) Orientar e defender as actividades dos seus associados estabelecendo e reforçando a cooperação entre eles, representando-os sempre que tal se mostre conveniente e apoiando-os através de serviços consultivos, técnicos, jurídicos e fiscais;
- h) Definir normas deontológicas que permitam combater a concorrência desleal e constituam verdadeiro código moral das relações dos industriais do sector entre si e com terceiros;
- i) Assegurar a coordenação de actividades com os restantes sectores da vida económica, colaborando, participando ou filiando-se em quaisquer organizações nacionais ou estrangeiras.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 5.º

Admissão de associados

1 — Podem ser associados da AICE todas as empresas em nome individual ou colectivo que exerçam uma actividade conforme ao seu âmbito e fins, não estando a sua admissão dependente de uma decisão discricionária.

2 — Condições de admissão:

- a) No caso de pessoas singulares, ter mais de 18 anos e encontrar-se no pleno gozo dos seus direitos civis;
- b) No caso de pessoas colectivas, encontrar-se regularmente constituída;
- c) Não se verificar em relação aos candidatos a associados nenhuma das circunstâncias constantes das alíneas a) a c) do artigo 12.º

3 — Da decisão sobre o pedido de inscrição na Associação cabe recurso para a assembleia geral, a interpor quer pelo interessado quer por qualquer associado.

4 — A admissão só se torna efectiva depois de paga a jóia e as quotas referentes ao trimestre inicial.

Artigo 6.º

Direitos dos associados

1 — Constituem direitos dos associados:

- a) Colaborar e participar em todas as actividades a realizar pela AICE;

- b) Tomar parte nas assembleias gerais, discutindo e votando todos os assuntos que à mesma forem submetidos;
- c) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais da Associação;
- d) Beneficiar de todas as iniciativas e serviços da AICE;
- e) Examinar a escrituração e contas da AICE nas épocas e condições estabelecidas pela lei e pelos estatutos.

2 — A cada empresa associada corresponde o seguinte número de votos:

- a):
 - 1.º a 3.º escalões de quotização — 1 voto;
 - 4.º a 8.º escalões de quotização — 2 votos;
- b) Ao número de votos referido na alínea anterior acrescerá um voto por cada 10 anos completos de antiguidade como associado, não podendo em qualquer caso um associado ter mais de 10 votos.

Artigo 7.º

Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

- a) Pagar a jóia de admissão e a quota estabelecida;
- b) Desempenhar os cargos para que forem eleitos, salvo os impedimentos ou motivos de escusa admitidos pela assembleia geral;
- c) Cumprir rigorosamente e fiscalizar o cumprimento dos presentes estatutos e os direitos legais e regulamentares aplicáveis à actividade;
- d) Cumprir pontualmente as cláusulas dos contratos que celebrem no exercício da sua actividade;
- e) Acatar as resoluções dos órgãos da AICE tomadas com observância da lei e dos estatutos;
- f) Contribuir por todas as formas ao seu alcance para o bom nome e prestígio da AICE e para a eficácia da sua acção.

Artigo 8.º

Quotização

1 — A quota mensal a pagar por cada associado obedece à tabela de quotizações fixada pela assembleia geral.

2 — As quotas devem ser pagas trimestralmente, de harmonia com os quatro trimestres de cada ano civil.

3 — As quotas referentes aos meses de cada trimestre vencem-se no 1.º dia útil do respectivo trimestre, considerando-se pagas sem mora até ao fim do mesmo.

Artigo 9.º

Suspensão dos direitos dos associados

1 — O não pagamento das quotas estabelecidas determina, decorridos que sejam seis meses sobre a data do seu vencimento, a suspensão de todos os direitos a que se refere o artigo 6.º dos presentes estatutos.

2 — Durante a suspensão o associado continua adstrito à observância de todos os deveres constantes do artigo 7.º

3 — A suspensão durará até que o associado reponha as suas quotas em dia ou até que seja deliberada a sua exclusão.

Artigo 10.º

Caducidade da inscrição

1 — A inscrição caduca verificando-se alguns dos seguintes factos:

- a) Condenação por crime de falência fraudulenta;
- b) Morte do associado em nome individual, desde que o herdeiro ou herdeiros não prossigam com todos os direitos e deveres inerentes à posição;
- c) Dissolução da empresa;

2 — Verificando-se a caducidade da inscrição, deve o associado comunicá-lo de imediato à AICE por carta registada com aviso de recepção ou fax.

3 — O associado é responsável pelo pagamento de todas as quotas que se vençam até à comunicação referida no número anterior.

Artigo 11.º

Demissão voluntária

1 — Consideram-se voluntariamente demitidos os associados que por carta registada com aviso de recepção ou fax, enviada com a antecedência mínima de 30 dias, comuniquem a sua demissão.

2 — O associado é responsável pelo pagamento de todas as quotas vencidas até 30 dias após a data da comunicação referida no número anterior.

Artigo 12.º

Exclusão de associados

1 — Poderão ser excluídos os associados:

- a) Que sejam condenados por crime infamante susceptível de afectar o prestígio da Associação;
- b) Que reincidam em actos graves de concorrência desleal ou na infracção de disposições e normas fundamentais a que se encontra sujeita a actividade;
- c) Que por qualquer forma lancem dolosamente o descrédito sobre a Associação ou os seus consócios;
- d) Que decorridos seis meses sem terem pago as quotas devidas e após o procedimento abaixo descrito não procedam à regularização no prazo de 30 dias, salvo motivo que a direcção considere justificado.

2 — Verificando-se um comportamento susceptível de integrar alguma das situações previstas no número anterior, a Associação comunicará por escrito ao associado a intenção de proceder à sua exclusão e os factos que a fundamentam.

3 — O associado dispõe do prazo de 30 dias para responder, deduzindo por escrito os elementos que con-

sidere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e requerer as diligências que considere pertinentes.

4 — Analisada a resposta do associado e realizadas as diligências probatórias por ele requeridas, a menos que sejam patentemente dilatórias ou impertinentes, a direcção proferirá a respectiva decisão ou, sendo o caso, elaborará a proposta de exclusão do associado a ser submetida à assembleia geral.

5 — A readmissão de associados excluídos poderá ter lugar depois da sua reabilitação ou comprovando-se que deixaram de verificar-se as razões determinantes da exclusão.

Artigo 13.º

Situação dos ex-associados

O associado que por qualquer forma deixe de pertencer à Associação não terá direito a reaver as quotas já realizadas e perde o direito ao património social, continuando porém responsável por todas as quotas em atraso.

Artigo 14.º

Categorias especiais de associados

1 — Consideram-se honorificamente associados fundadores os que contribuíram monetariamente para a fundação da Associação.

2 — A título honorífico e sob proposta da direcção ou de no mínimo 10 associados, a assembleia geral pode atribuir a uma pessoa individual ou a uma pessoa singular representante de uma pessoa colectiva a categoria de «elemento de mérito», em função de relevantes serviços prestados à Associação e à actividade associativa ou de relevante contributo para o sector.

a) Os elementos de mérito manterão tal qualidade em termos vitalícios, salvo se fundamentadamente pelas razões constantes do n.º 1 do artigo 12.º, a assembleia geral deliberar retirar-lha.

b) Os elementos de mérito poderão, se assim o entenderem, e sem que tal facto constitua a criação de um novo órgão social, promover reuniões entre si e emitir opiniões ou pareceres, sem carácter vinculativo, sobre a actividade da Associação.

c) Os elementos de mérito poderão escolher, de entre si, quem represente os demais junto dos órgãos sociais da AICE.

3 — Poderão ainda ser admitidas outras categorias de associados a definir no regulamento da Associação.

CAPÍTULO IV

Do regime financeiro

Artigo 15.º

Ano social

O ano social corresponde ao ano civil.

Artigo 16.º

Relatório, balanço e contas anuais

1 — A direcção elaborará, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, e apresentará à assembleia geral até 31 de Março do ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscal, o relatório, balanço e contas de cada exercício.

2 — O relatório, balanço e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal deverão estar patentes aos associados, na sede da AICE, com antecedência não inferior a 15 dias sobre a data da reunião da assembleia geral.

CAPÍTULO V

Dos órgãos sociais

Artigo 17.º

Enumeração

Os órgãos sociais da AICE são:

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

Artigo 18.º

Duração do mandato

1 — O mandato dos titulares dos órgãos da AICE tem a duração de dois anos, sendo permitida a reeleição.

2 — Sempre que em qualquer dos órgãos sociais ocorram vagas em número superior ao de metade dos titulares eleitos, caducará o mandato de todos os titulares desse órgão social, devendo proceder-se a nova eleição em assembleia geral.

Artigo 19.º

Condições de elegibilidade

1 — Só poderão ser eleitos para os órgãos da AICE os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Nenhum associado poderá estar representado ao mesmo tempo em mais de um órgão social.

Artigo 20.º

Exercício do mandato

1 — Os titulares dos órgãos da AICE exercerão pessoal e gratuitamente os cargos para que sejam eleitos.

2 — Constitui excepção ao disposto no número anterior o cargo de vice-presidente executivo, cujo titular poderá auferir remuneração.

3 — No caso de ser eleita uma pessoa colectiva, será a mesma representada pela pessoa indicada como seu representante na lista.

4 — As substituições de representantes terão de ser aprovadas por maioria de dois terços dos membros da

direcção e do respectivo órgão social, sem o que o cargo se considera vago.

Artigo 21.º

Eleições

O processo eleitoral obedece ao disposto no regulamento interno designado «regulamento eleitoral», aprovado pela assembleia geral nos termos da alínea d) do artigo 29.º dos presentes estatutos.

Artigo 22.º

Manutenção no exercício do cargo

Salvo o disposto no artigo seguinte, os titulares dos órgãos sociais manter-se-ão em exercício até que sejam eleitos e tomem posse os seus sucessores.

Artigo 23.º

Destituição

1 — Os titulares dos órgãos sociais podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

2 — A proposta de destituição terá de ser fundamentada e aprovada por pelo menos três quartos dos votos expressos.

3 — Na reunião em que for deliberada a destituição dos titulares dos órgãos sociais será nomeada a comissão ou comissões que os substituirão até à realização da primeira assembleia geral ordinária ou extraordinária convocada para eleger os novos titulares.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 24.º

Composição

A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, tendo cada um o direito ao número de votos definido no n.º 2 do artigo 6.º

Artigo 25.º

Mesa

1 — As reuniões da assembleia geral são presididas por uma mesa constituída por um presidente e dois vogais eleitos nos termos do artigo 21.º

2 — Em caso de impedimento do presidente, o seu lugar será assegurado por um dos vogais, que, por seu turno, nomearão um associado para o lugar de vogal deixado vago.

3 — Em caso de impedimento de um ou dos dois vogais, os seus lugares serão assegurados por associados nomeados pelo presidente da mesa.

Artigo 26.º

Reuniões

1 — As reuniões da assembleia geral são ordinárias e extraordinárias.

2 — A assembleia geral ordinária terá lugar até 31 de Março de cada ano.

3 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que a mesa da assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal ou o conselho de delegados o julguem necessário ou quando a sua convocação tenha sido requerida por pelo menos 50 associados da AICE.

Artigo 27.º

Convocação

1 — A assembleia geral reúne mediante convocatória do presidente da respectiva mesa ou, na sua falta ou impedimento, mediante convocatória do vogal que o substituir.

2 — A assembleia será convocada por meio de carta remetida a cada um dos associados e por um anúncio publicado pelo menos num jornal de grande circulação no País, com a antecedência mínima de oito dias.

3 — Da convocatória deverá constar o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

4 — São anuláveis as deliberações tomadas sobre matérias estranhas à reunião.

Artigo 28.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral só pode deliberar em primeira convocação com a presença de pelo menos metade dos associados e em segunda, meia hora depois, com qualquer número de associados.

2 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações são tomadas por maioria de votos dos associados presentes.

3 — As deliberações sobre alterações aos estatutos têm de ser aprovadas pelo menos por três quartos dos votos expressos.

4 — A deliberação sobre a extinção da AICE tem de ser aprovada por pelo menos três quartos dos votos de todos os associados.

5 — Em caso de eleições, as votações são por escrutínio secreto.

Artigo 29.º

Competências da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Aprovar as linhas gerais da política da AICE e as actividades a desenvolver pela direcção, bem como os programas anuais de acção que esta última lhe submeta;

- b) Deliberar sobre o orçamento ordinário de cada exercício, e os orçamentos suplementares necessários, bem como sobre o balanço e contas do exercício e o relatório anual da direcção;
- c) Fixar e alterar o quantitativo das jóias e quotas a pagar pelos associados;
- d) Aprovar, sob proposta fundamentada da direcção, os regulamentos internos;
- e) Autorizar a aquisição e alienação de bens imóveis;
- f) Deliberar sobre as alterações aos estatutos e sobre a extinção da AICE;
- g) Decidir dos recursos para ela interpostos;
- h) Eleger os titulares dos órgãos sociais;
- i) Deliberar sobre a destituição dos titulares dos órgãos sociais;
- j) Decidir sobre a exclusão e aplicação das penalidades aos associados;
- l) Deliberar sobre questões relativas às categorias especiais de associados;
- m) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto para que seja convocada.

SECÇÃO II

SUBSECÇÃO I

Da direcção

Artigo 30.º

Composição

1 — A direcção é composta por um número ímpar de associados, no mínimo 11, sendo:

- a) Um presidente;
- b) Um número mínimo de três vice-presidentes;
- c) Um 1.º tesoureiro e um 2.º tesoureiro;
- d) Um 1.º secretário e um 2.º secretário;
- e) Um número variável de vogais.

2 — Os vice-presidentes poderão ter a seu cargo um ou mais pelouros, bem como exercer a função de tesoureiro ou secretário.

Artigo 31.º

Reuniões

1 — A direcção reúne sempre que o julgue necessário e por regra uma vez por semana, excepto no período de férias.

2 — As reuniões são convocadas pelo presidente da direcção ou, na sua falta ou impedimento, por um vice-presidente.

3 — Às reuniões da direcção poderão assistir, sem direito a voto, os presidentes da assembleia geral, do conselho fiscal e do conselho de delegados.

Artigo 32.º

Funcionamento

1 — A direcção só pode deliberar em primeira convocação com a presença de pelo menos dois terços dos directores e em segunda, quinze minutos depois, com a presença de pelo menos um terço.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos directores presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Artigo 33.º

Competências da direcção

1 — A direcção tem os mais amplos poderes de administração e gestão, em conformidade com a lei e com os presentes estatutos, competindo-lhe, designadamente:

- a) Representar a AICE em juízo e fora dele;
- b) Decidir sobre a admissão e suspensão de associados;
- c) Definir as linhas fundamentais da política da AICE e da actividade a desenvolver pelos órgãos directivos;
- d) Sujeitar à apreciação da assembleia geral os programas anuais de acção que elabore;
- e) Gerir os fundos da Associação;
- f) Intervir na outorga de convenções colectivas de trabalho e outros acordos de carácter económico ou social;
- g) Apresentar à assembleia geral o seu relatório anual, o balanço e contas do exercício e parecer do conselho fiscal;
- h) Admitir, promover ou despedir o pessoal necessário ao funcionamento da AICE;
- i) Nomear e destituir o vice-presidente executivo;
- j) Delegar no vice-presidente executivo as competências que entender necessárias e fiscalizar o exercício das mesmas;
- l) Praticar todos os demais actos de administração e gestão tendentes à realização dos fins da AICE e que não sejam da competência dos outros órgãos.

2 — Nos casos referidos na alínea b) do número anterior, das decisões da direcção cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 34.º

Quem obriga a Associação

1 — A AICE obriga-se:

- a) Pela assinatura de dois membros da direcção, um dos quais terá de ser sempre o presidente ou o seu substituto, salvo nos casos previstos na alínea e) do artigo anterior, em que é obrigatória a assinatura do 1.º ou do 2.º tesoureiro ou seu substituto;
- b) Pela assinatura de procuradores, delegados ou seus representantes nas condições e limites estabelecidos nos respectivos documentos de nomeação.

2 — Os actos de mero expediente poderão ser assinados somente pelo presidente ou, em sua substituição, por outro director.

SUBSECÇÃO II

Do vice-presidente executivo

Artigo 35.º

Designação

A direcção poderá nomear um vice-presidente executivo, de entre os seus membros, com direito a remuneração.

Artigo 36.º

Competências do vice-presidente executivo

O vice-presidente executivo exerce as competências que a direcção entenda delegar-lhe.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 37.º

Composição

1 — O conselho fiscal é constituído por três associados.

2 — O conselho fiscal compreende um presidente e dois vogais.

Artigo 38.º

Reuniões

1 — O conselho fiscal reunirá sempre que qualquer dos seus membros ou a direcção o julguem necessário e obrigatoriamente uma vez por trimestre.

2 — As reuniões são convocadas pelo presidente do conselho fiscal ou, na sua falta ou impedimento, pelo vogal que o substituir.

Artigo 39.º

Funcionamento

As deliberações são tomadas por maioria de votos, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Artigo 40.º

Competência

O conselho fiscal tem poderes de fiscalização sobre toda a actividade da AICE, competindo-lhe designadamente:

- a) Apreciar e dar parecer sobre relatório, balanço e contas anuais;
- b) Acompanhar e examinar a contabilidade da AICE, veiculando à direcção todos os factos e propostas que considere pertinentes;
- c) Pronunciar-se sobre qualquer assunto que seja submetido à sua apreciação pela direcção.

SECÇÃO IV

Do conselho de delegados

Artigo 41.º

Composição

1 — O conselho de delegados é composto pelos representantes eleitos pelos associados de cada concelho ou região ou, subsidiariamente, nomeados pela direcção com a concordância dos membros da mesa do conselho de delegados.

2 — Cada concelho, à excepção do concelho sede da AICE, pode eleger um delegado e um vice-delegado, podendo por sua vez os delegados concelhios eleger de entre si um delegado e um vice-delegado regional.

Artigo 42.º

Mesa

1 — As reuniões do conselho de delegados serão presididas por uma mesa constituída por um presidente e dois vogais eleitos nos termos do artigo 21.º

2 — O conselho de delegados reunirá sempre que a mesa do conselho de delegados ou a direcção o julguem necessário, ou quando a sua convocação tenha sido requerida pela maioria dos delegados.

3 — As reuniões do conselho de delegados serão convocadas pelo respectivo presidente ou, em sua substituição, por um dos vogais.

Artigo 43.º

Competências

1 — À mesa do conselho de delegados compete:

- a) Dinamizar o funcionamento deste órgão social;
- b) Promover a eleição, ou subsidiariamente a nomeação, dos delegados em cada concelho ou região;
- c) Orientar e auxiliar os delegados no desempenho das suas funções;
- d) Representar os delegados junto dos demais órgãos sociais da AICE.

2 — Ao conselho de delegados compete:

- a) Emitir pareceres e recomendações sobre as linhas fundamentais da política da AICE e da actividade a exercer pelos órgãos directivos;
- b) Pronunciar-se sobre a abertura, o funcionamento e o encerramento de delegações concelhias ou regionais da AICE.

3 — Aos delegados compete:

- a) Difundir no concelho ou região as actividades da AICE na defesa dos interesses do sector;
- b) Apoiar os associados do concelho ou região no âmbito das iniciativas e potencialidades da AICE;
- c) Representar e defender, em substituição da direcção da AICE, em consonância com as orientações e princípios gerais da Associação, os interesses dos associados do concelho ou região, em particular junto da câmara e serviços municipais, conservatórias, notários e empresas concessionárias;
- d) Dinamizar nos associados do concelho ou região o conhecimento dos seus direitos e deveres legais e deontológicos;
- e) Dinamizar o espírito associativo nos empresários do concelho ou região e colaborar com a direcção da AICE no alargamento da base associativa, bem como nas tarefas administrativas de relacionamento dos associados;
- f) Apresentar relatório das acções desenvolvidas localmente, com periodicidade mínima anual.

CAPÍTULO VI

Das secções

Artigo 44.º

Agrupamento por secções

1 — Para um mais eficiente estudo e defesa dos respectivos interesses, os associados poderão agrupar-se por secções, nomeadamente relativas à construção/promoção e ao turismo.

2 — Os associados que exerçam mais de uma actividade serão inscritos nas respectivas secções.

Artigo 45.º

Competência e funcionamento

Cada secção elaborará num projecto de regulamento próprio, o qual, uma vez aprovado pela respectiva assembleia geral, será submetido a ratificação da assembleia geral da Associação.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 46.º

Regime disciplinar

1 — As infracções aos preceitos estatutários e regulamentares, bem como às deliberações da assembleia geral e da direcção, ficam sujeitas às seguintes penalidades:

- a) Censura;
- b) Advertência;
- c) Multa até à quotização de cinco anos;
- d) Expulsão.

2 — Nenhuma das penalidades legais será aplicada sem que aos associados sejam facultados os meios de defesa previstos nos n.ºs 2 a 4 do artigo 12.º, com as devidas adaptações.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

APIM — Assoc. Portuguesa de Moagem e Massas — Eleição em 27 de Junho de 2005 para o mandato de três anos (triénio de 2005-2007).

Direcção

Presidente — CEREALIS — Moagens, S. A.:

Efectivo — Rui de Castro Fontes.

Substituto — Dr. Rui Manuel de Amorim Silva e Sousa.

Artigo 47.º

Extinção

A Associação extingue-se nos casos previstos na lei.

Artigo 48.º

Liquidação

1 — Em caso de extinção, a liquidação do património da AICE far-se-á extrajudicialmente e, salvo deliberação em contrário da assembleia geral, serão liquidatários os membros da direcção e do conselho fiscal que estiverem em exercício no momento da extinção.

2 — Os liquidatários terão os mais amplos poderes permitidos por lei.

Artigo 49.º

Destino dos bens

Ao património da AICE será dado o destino que a assembleia geral determinar e que não seja contrário à lei.

Artigo 50.º

Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados em reunião da assembleia geral.

2 — Qualquer alteração depende da sua aprovação por maioria de três quartos dos votos expressos.

3 — As alterações estão sujeitas a registo, devendo o respectivo requerimento, dirigido ao ministério responsável pela área laboral, ser assinado pela direcção e acompanhado de certidão ou cópia certificada da acta da assembleia com as folhas de presenças.

Registados em 10 de Outubro de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 102/2005, a fl. 52 do livro n.º 2.

Vice-presidente — GÉRMEN — Moagem de Cereais, S. A.:

Efectivo — Dr. Egas Manuel da Silva Salgueiro.
Substituto — engenheiro Luís Manuel Matos da Silva Ramos.

Vogais:

Carneiro Campos & C.ª, L.ª da:

Efectivo — Serafim Fernando Neves Campos Carneiro.

Substituto — Nuno Maria Neves Campos Carneiro.

CEREALIS — Produtos Alimentares, S. A.:

Efectivo — José Eduardo Marques de Amorim.

Substituto — Dr.^a Maria da Graça Oliveira de Amorim.

Moagem Ceres A. de Figueiredo & Irmão, S. A.:

Efectivo — Armando Morada Miranda.

Substituto — Rogério Guimarães Figueiredo.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 10 de Outubro de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 4 de Outubro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do disposto na secção IV do capítulo XXII da regulamentação do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 13 de Janeiro de 2006, no horário compreendido entre as 5 horas e 30 minutos e as 17 horas, em Albarraque.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, em 11 de Outubro de 2005.

Key Plastics Portugal, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 29 de Setembro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Key Plastics Portugal, S. A.:

«Pela presente comunicamos, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 10 de Janeiro de 2006 realizar-se-á na Key Plastics Portugal, S. A., o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2005, nos termos da Lei n.º 35/2004, em 11 de Outubro de 2005.

Parmalat Portugal, L.ª

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 29 de Setembro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Parmalat Portugal, L.ª:

«Pela presente comunicamos, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 3 de Janeiro de 2006 realizar-se-á na Parmalat Portugal, Lda., o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2005, nos termos da Lei n.º 35/2004, em 14 de Outubro de 2005.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

COVILIS — Companhia do Vidro de Lisboa, Unipessoal, L.ª — Eleição em 7 de Junho de 2005, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2005.

Pedro Miguel da Silva Mau, bilhete de identidade n.º 9020370, emitido em 2 de Janeiro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Marco Alexandre S. Ó. Melo, bilhete de identidade n.º 10605260, emitido em 15 de Fevereiro de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2005, em 22 de Julho de 2005.

PORTCAST — Fundação Nodular, S. A. — Eleição em 15 de Setembro de 2005, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005.

Efectivos:

Acácio Batina Monteiro.
José de Abreu.
David Gonçalves Sousa.
César Augusto Maio Torrão.

Suplentes:

José Manuel Gonçalves Gordo.
Artur Firmino Baptista.
Álvaro Joaquim Moreira.
Frutuoso António Gingeira Prata.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2005, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, em 11 de Outubro de 2005.